

Hannu Torkkola

HENKILÖSTÖN REKRYTOINNIN ONGELMAT

Henkilöstön rekrytoinnin ongelmat provisiomyyntityössä

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Tuotantotalouden koulutusohjelma
Kesäkuu 2017**

TIIVISTELMÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Kesäkuu 2017	Tekijä/tekijät Hannu Torkkola
Koulutusohjelma Tuotantotalouden koulutusohjelma		
Työn nimi Henkilöstön rekrytoinnin ongelmat provisio myyntityössä		
Työn ohjaaja Ossi Päiväläinen	Sivumäärä 44 + 7	
Työelämäohjaaja Oma työ		
<p>Opinnäytetyössä tutkittiin provisiomyynnissä työskentelevien henkilöiden menestymistä myyntityössä.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli saada selvyttä seuraaviin kysymyksiin: Mikä motivoi provisiomyntialassa työntekijöitä? Mitkä tekijät vaikuttavat siihen? Miten työntekijät viihtyvät alalla, jossa palkkauksena on provisio. Mikä on se tekijä, joka saa työntekijät pysymään alallaan ja mikä oli peruste alalle tulemiseen? Näiden tarkastelujen pohjalta oli tarkoitus löytää alalle uusia työntekijöitä.</p> <p>Tulevaisuudessa yritykset haluavat työntekijöiden ottavan lisää vastuuta ja sen myötä yritykset palkkaavat henkilöitä provisiopalkkaperustein. Tutkimukseen otettiin mukaan työvoimahallinto. Työvoimahallinnon osuus oli haastattelupohjainen ja siinä kyseltiin yleistä mielipidettä työvoimahallinnolta. Haastattelun yhteydessä kyseltiin, mikä on työvoimahallinnon mielipide provisiopalkkauksesta. Haastattelun yhteydessä käsiteltiin myös sitä, miten avoinna olevat työpaikat täyttyvät.</p> <p>Työn toteuttaminen aloitettiin provisiomyyntiin liittyvillä kysymyksillä. Kysely lähetettiin provisiomyynnin parissa työskenteleville henkilöille sekä esimiehille ja johtajille. Yhteenvedossa tarkasteltiin henkilöiden menestymistä provisiomyynnissä ja sitä mikä motivoi pysymään myyntialalla.</p>		
Asiasanat Menestyminen, motivaatio, palkkaus, rekrytointi		

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date June 2017	Author Hannu Torkkola
Degree programme Industrial Management		
Name of thesis Problems of personnel recruitment in commission sales work		
Instructor Ossi Päiväläinen	Pages 44 + 7	
Supervisor My work		
<p>I researched an achievement of commission sales work. I wanted to find answers for the following questions in my thesis: What is motivating in commission sales work? What factors are affecting to it? How employers like to work in business with commission salary? What is the object that keep employers in that business and why they ever started to work with it? With the answers is supposed to find more employers for the business of commission salary.</p> <p>I sent a survey to fifty employers who work in commission sales work and to their boss. I found out that the salary and freedom of work time plan were the most reasonable reasons to stay on that business.</p>		

Key words Employment, motivation, recruitment, success
--

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	2
ABSTRACT.....	3
1 JOHDANTO	5
2. TOIMIVA TULOSPALKKAUS	7
2.1 Palkka motivaatio keinona.....	7
2.2 Perehdyttäminen uudelle työntekijälle.....	8
2.3 Työmotivaatio	9
2.5 Henkilöstön vaihtuvuus	13
3 TUTKIMUKSEN TAUSTAA	14
3.1 Provisio myyntityö.....	14
3.2. Työvoimahallinnon näkökulma	14
4 KYSELYLOMAKKEIDEN ANALYSOINTI.....	16
4.1 Johtajien ja esimiesten tulosten tarkastelu	16
4.2 Työntekijöiden tulosten tarkastelu	25
4.3 Johtajien ja työntekijöiden tulosten ristiin analysointi.....	34
5 YHTEENVETO	44
6 LÄHTEET.....	45
7 LIITTEET	46
Liite 1. Yritysten koulutus ja tuki työn alutusaikoina.....	46
Liite 2. Motivaatiotekijät myyntityössä.....	47
Liite 3. Saatekirje.....	48
Liite 4/1. Kyselylomake.....	49
Liite 4/2. Kyselylomake.....	50
Liite 4/3. Kyselylomake.....	52

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheena on henkilöstön menestyminen myyntityössä. Opinnäytetyössä tutkitaan provisiomyynnin rekrytoinnin ongelmia eli mistä saadaan työntekijät avoimna oleviin työpaikkoihin ja miksi työpaikat eivät täyty halutussa ajassa. Käsitellen myös sitä, miten myyntityöstä saadaan haluttu toimiala sekä tarkastelen työntekijöiden sosiaalisia näkökulmia.

Työ rajattiin valitsemalla kolme yritystä, joiden johtajaa ja esimiestä esiteltiin. Haastattelun jälkeen tarkastelin johtajien ja esimiesten näkökulmia palkkauksesta sekä sitä, oliko heillä samanlainen näkökulma rekrytoinnissa. Tämän lisäksi lähetin kyselylomakkeen viidellekymmenelle henkilölle, joiden palkkaus perustuu provisiopalkkaukseen.

Työhön otettiin mukaan työvoimahallinnon näkökulma siitä, miten työpaikat täyttyvät ja kuinka tiivistä työvoimahallinnon ja työnantajien yhteistyö on. Yhteistyötä vertasin myyjien, esimiesten ja johtajien näkemyksiin.

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia, mikä motivoi provisiomyyntialassa motivoi työntekijöitä. Mitkä tekijät vaikuttavat motivaatioon? Miten työntekijät viihtyvät alalla, jossa palkkausperusteena on provisio? Mikä on se tekijä, jonka vuoksi työntekijät pysyvät alallaan ja mikä oli peruste sille, miten tuli alalle? Sen tarkastelun pohjalta olisi tarkoitus löytää alalle uusia työntekijöitä.

Ensimmäisessä pääluvussa käsitellään toimivaa tulospalkkausta. Pääluvussa käsitellään asioita, vaikuttavat työntekijän viihtyvyyteen työssään. Ensimmäisessä luvussa käsitellään myös palkkauksen motivaatiota.

Toisessa pääluvussa käsitellään työnmotivaatioita. Mitkä ovat motivaatiot työssä viihtymiseen. Työmotivaatiossa otetaan huomioon työnlaatu ja työyhteisö.

1.2 Opinnäytetyön tavoite

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, mikä motivoi provisiomyyntialassa työntekijöitä. Myös seuraavia kysymyksiä tutkittiin: Mitkä tekijät vaikuttavat motivaatioon? Miten työntekijät viihtyvät alalla, jossa palkkausperusteena on provisio? Mikä on se tekijä, jonka vuoksi työntekijät pysyvät alallaan ja mikä oli peruste sille, miten tuli alalle? Näiden tarkastelun pohjalta olisi tarkoitus löytää alalle uusia työntekijöitä.

Ensimmäisessä pääluvussa käsitellään toimivaa tulospalkkausta. Pääluvussa käsitellään asioita, jotka vaikuttavat työntekijän viihtyvyyteen työssään. Ensimmäisessä luvussa käsitellään myös palkkauksen motivaatiota. Toisessa pääluvussa käsitellään työnmotivaatioita ja mitkä ovat motivaatiot työssä viihtymiseen. Työmotivaatiossa otetaan huomioon työnlaatu ja työyhteisö.

2 TOIMIVA TULOSPALKKAUS

2.1 Palkka motivaatiokeinona

Palkkaa on pidetty yhtenä työntekijän keskeisimmistä motivaation lähteistä. Perinteisesti on ajateltu, että ihminen tekee työtä ansaitakseen elantonsa. Työn ollessa henkisesti köyhää tai ruumiillisesti raskasta ja epämiellyttävää, palkan merkitys nousee suureksi. Työssä motivoituminen on kuitenkin hyvin monisyinen ilmiö, johon vaikuttavat monet erilaiset asiat ja yksilöllinen tilanne.

Ching (1977) on tutkimuksissaan todennut seuraavaa:

1. Palkan suhteellinen merkitys riippuu yksilön tarpeista: Perustarpeiden tyydyttäjälle palkka on tärkeä.
2. Palkan suuruus vaikuttaa sen merkitykseen: Mitä enemmän työntekijä saa palkkaa, sitä vähemmän se merkitsee.
3. Asema vaikuttaa palkan merkitykseen: Merkitys vähenee hierarkian yläpäähän noustaessa.
4. Suoritustarve vaikuttaa palkan merkitykseen: Menestymisen halu ja vahva kokemus sisäisestä tyydytyksestä vähentävät palkan suhteellista merkitystä.

Palkka on arvon mitta, niin kuin raha yleensä. Ihminen kokee myyvänsä aikansa, voimavaransa ja osaamisensa yritykselle. Hintana on palkka, joka tästä panoksesta maksetaan. Mitä korkeampi hinta on, sitä arvokkaammaksi oma panos koetaan. Jos työntekijä kokee olevansa alihinnoiteltu suhteessa muihin yrityksen työntekijöihin tai muiden yritysten vastaavaa työtä tekeviin ihmisiin, hän turhautuu. Seurauksena on pyrkimys saada omalle työlle paremmin vastaava hinta jossakin muualla.

Rahapalkkiojärjestelmä motivoi pyrkimään aiempaa parempiin suorituksiin silloin, kun kolme edellytystä täyttyy. Ensinnäkin raha motivoi sellaista henkilöä, joka arvostaa rahaa ja on valmis sietämään kielteisiä asioita sitä saadakseen esimerkiksi kovaa työtahtia ja ylitöitä. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi nuorella työntekijällä, jolla on tavoitteena oman asunnon hankinta. Monet ihmiset arvostavat kyllä rahaa, mutta eivät ole valmiita uhraamaan voimiaan ja vapaa-aikaansa sen hankintaan. Toinen edellytys rahapalkkion toimivuudelle on, että työntekijä havaitsee sillä olevan selkeä yhteys suoritukseen. Suorituksen kasvaessa tai parantuessa myös rahapalkkion on lisääntyttävä ja päinvastaisessa tapauksessa pienennyttävä. Kolmas edellytys on, että työntekijän pitää voida itse vaikuttaa suoritukseensa.

Hänen on voitava kokea, että ponnistelujensa tuloksena hän saa suuremman palkkion. (Strömmer 1999, 287-288.)

2.2 Uuden työntekijän perehdyttäminen

Perehdyttäminen on uuden tulokkaan tukemista siihen saakka, kunnes hän on riittävän varma ottamaan ohjokset omiin käsiinsä uudessa tehtävässään. Se on tutustumista uuteen organisaatioon ja uusiin tehtäviin. Perehdyttäminen on palvelus uudelle tulokkaalle, organisaation toiminnan laadun säilyttämiselle sekä yrityskuvalle. Sen pitäisi koskea kaikkia rekrytoituja henkilöitä, myös harjoittelijoita, lomittajia, opinnäytetyöntekijöitä ja uusiin tehtäviin siirrettyjä henkilöitä. Uuden työntekijän kohdalla korostuu koko yritykseen tutustuminen, kun taas tehtävistä toisiin siirryttäessä painotetaan työtehtäviin perehdyttämistä.

Monella työpaikalla perehdyttäminen hoidetaan suunnitelmallisesti ja perehdyttäjien avulla. Suurissa organisaatioissa järjestetään erityisiä perehdytysjaksoja, joissa on mukana useampia uusia työntekijöitä samanaikaisesti. Pienissä yrityksissä ongelma on usein siinä, että kukaan ei ehdi perehdyttää uutta työntekijää muuhun kuin työhön. Tällöin kuluu paljon aikaa, ennen kuin työntekijä kokee kuuluvansa joukkoon.

Perehdyttämisestä kantaa päävastuun aina lähin esimies. Apuna hänellä voivat olla erikseen valitut ja koulutetut perehdyttäjät. Myös työtoverit ja muu henkilöstö on valjastettava perehdyttämiseen, sillä uuden työntekijän on tärkeää tutustua eri töiden osaajiin jo alussa - ja päinvastoin. Varsinaiset perehdyttäjät onkin valittava huolellisesti. Ensivaikutelman luojien vastuu on suuri: He vaikuttavat siihen, miten uusi työntekijä kokee uuden työpaikkansa ja oman merkityksensä uudessa työyhteisössä. Kun uusia työntekijöitä otetaan useampi samalla kerralla, perehdyttäminen järjestetään ainakin osittain koko ryhmälle. Silloinkin on tärkeää, että esimies uhraa omaa aikaansa uuden alaisensa kanssa keskustelemiseen.

Perehdyttämisessä tulija tutustutetaan organisaation tavoitteisiin ja toimintatapaan, ulkoiseen toimintakenttään ja tulevaisuuden näkymiin. Liikeidean sisäistäminen tarjoaa jokaiselle työntekijälle sisäisen mallin oman työn taustaksi. Työyhteisön jäseniin tutustuttaminen sekä toimintatapoihin, tiloihin, järjestelmiin ja käytännön perehdyttämiseen ovat seuraavan tason asioita. Perehdyttämisen ytimen muodostaa

itse työtehtävä, johon liittyen on selvitettävä muun muassa menetelmät, koneet, järjestelmät, materiaali- ja informaatiovirrat, häiriöiden korjaaminen sekä työturvallisuus.

Hyvällä perehdyttämällä voidaan tukea uuden henkilön sitoutumista organisaation ja tehtävään: kaksi ensimmäistä viikkoa ovat asenteiden kannalta hyvin keskeisiä. Laajemmin voidaan ajatella, että perehdyttämällä turvataan laatu ja tuottavuus sekä lisätään henkilöstön pysyvyyttä, myönteistä asennetta ja työturvallisuutta. Perehdyttämisessä tarvitaan opastuksen keskustelujen ohella myös hyvin suunniteltua itseopiskelumateriaalia, joka voidaan koota kirjalliseksi paketiksi tai itseopiskeluohjelmaksi. (Strömmer 1999,259-261.)

2.3 Työmotivaatio

Työmotivaation vaikuttavat tekijöitä on yritetty selvittää tieteellisen menetelmin jo vuosikymmenten ajan. Monet tutkimuksista toteavat, että motivaatio syntyy kolmen tekijäryhmän yhteisvaikutuksesta. Nämä ryhmät ovat (Porter ja Miles 1974; Strömmer 1999, 151.)

1. Työntekijän persoonallisuus
2. Työ
3. Työympäristö

Motiivit virittävät ihmisen toimimaan, ylläpitävät toimintaa ja suuntaavat sitä. Joistakin motiiveista ihminen on tietoinen itse, mutta osa niistä on tiedostamattomia. Motivaatio vaihtelee tilanteesta toiseen. Mainittakoon esimerkkinä syöminen, johon ryhdytään mieluiten nälkäisenä, kun taas kylläisenä se voi tuntua jopa vastenmieliseltä. Motiivit syntyvät tarpeista, haluista ja odotuksista, jotka voivat olla myös keskenään ristiriitaisia. Esimerkiksi tarve tehdä työ loppuun ja tarve mennä lepäämään saattavat vaikuttaa samaan aikaan. Vahvempi motiivi tällöin yleensä voittaa. Motiiveihin vaikuttavat sekä ihmisen tunteet, että järki. Alla olevassa kuviossa 1 tarkastellaan kaavion avulla tarkemmin kolmea motivaatiotekijää.

Persoonallisuus	Työ	Työympäristö
1. Mielenkiinnonkohteet Harrastukset	1. Työsisältö, Mielekkyys ja vaihtelevuus - vastuu, itsenäisyys - palaute, tunnustus	1. taloudelliset ja fyysisen ympäristön tekijät - palkkaus, sosiaaliset edut - työolosuhteet, työn järjestely (Esim. työturvallisuus)
2. Asenteet - Työtä kohtaan - Itseään kohtaan	2. Saavutukset, eteneminen ja kehittyminen	2. sosiaaliset tekijät - johtamistapa - ryhmäkiinteytys ja normit - sosiaaliset palkkiot - organisaation ilmapiiri
3. Tarpeet - liittymisen tarve - arvostuksen tarve - itsensä toteuttamisen tarve		

KUVIO 1. Henkilöstöjohtaminen (Strömmer 1999, 151.)

Kun tarkastellaan kuviota 1, huomaamme tärkeitä tunnusmerkkejä, jotka vaikuttavat työssä pysymiseen ja viihtyvyyteen. Silloin kun työntekijöiden palkkauksena on provisiopalkkaus, ettei pelkästään hyvä palkka ja luontaisedut eivät riitä työntekijöitä viihtymään työssään. Motivaatiotekijät yhteisenä pakettina motivoivat henkilöitä kehittämään sekä itseään että teknistä suoritusta työssään. Motivaation tärkeimpiä tekijöitä ovat työntekijän persoonallisuus, työnlaatu ja työympäristö. Jos tarkastellaan tarkemmin kuvion 1 kolmea tekijää: persoonallisuutta, työtä ja työympäristöä huomaamme mitkä tekijät vaikuttavat työmotivaatioon.

Elämänkaariteorioiden valossa listaan voitaisiin neljänneksi tekijäksi vielä lisätä työntekijän elämänvaihe. Esimerkiksi jos työntekijöillä on oman talon rakentaminen meneillään työn ohessa, niin työ teho laskee hetkellisesti. Kun talo on valmis, työntekijän työteho nousee takaisin samalle tasolle kuin se oli ennen talonrakennus projektia.

Persoonallisia, työntekijään henkilökohtaisesti liittyviä tekijöitä ovat mielenkiinnon kohteet, asenteet ja tarpeet. Aito mielenkiinto työtä kohtaan on yksi tärkeimmistä takeista motivaation syntymiselle. Puheet unelma-ammattiin pyrkimisestä ovat ihmisen työelämän hyvinvoinnin kannalta tärkeä asia. Kaikki eivät

unelma-ammattiin kuitenkin löydä mutta tekevät silti työtä, jolloin voidaan tavoitella riittävää kiinnostusta työtä kohtaan. Niitä, jotka tuntevat vastenmielisyyttä työn sisältöä ja tavoitteita kohtaan, tulisikin rohkaista etsimään omaa alaansa ja vaihtamaan ammattia myöhemmissä elämänvaiheissa. Työ, jota ei voi arvostaa ja josta ei pidä, helposti vaikuttaa negatiivisesti koko elämään sekä myös työympäristön muihin jäseniin. Elinikäisen oppimisen maailmassa uudelleen kouluttautuminen on onneksi tullut hyväksytyksi ja mahdolliseksi. (Strömmer, 1999)

Arvostuksen tarpeet tyydyttävät, kun ihminen toimii siten, että hän tuntee itsensä hyödylliseksi ja tarpeelliseksi. Terve itsetunto rakentuu toisilta saadun arvostuksen varaan. Työelämän suuri haaste on työntekijöiden arvostuksen tarpeen tyydyttämisestä huolehtiminen. Koneen tai automatisoidun prosessin yhtenä rattaana toimiminen ei anna yksinkertaisuudessaan pohjaa arvostuksen tarpeen tyydyttymiselle. Tarvitaan mahdollisuuksia käyttää osaamistaan ja näyttää ammattitaitoaan.

Itsensä toteuttamisen tarpeet ohjaavat ihmistä sellaisten töiden, askareitten ja harrastusten pariin, joissa hän saa käyttää kaikkia mahdollisuuksiaan ja voimavarojaan. Tyydytys tulee siitä, että saa tehdä sellaisia asioita, joiden tuntee todella sopivan itselleen. Itsensä toteuttamisen keinojen kirjo on erittäin laaja. Ihmisellä on vielä tarve hankkia tietoa ympäristöstään ja oppia ymmärtämään uusia asioita (Hokkanen & Strömberg, 2003).

Säilyttääkseen kilpailukykynsä, organisaatioiden on uusiuduttava jatkuvasti. Uusiutuminen edellyttää innovatiivisuutta ja jatkuvaa uuden opiskelua. Osaamisen kehittäminen on entistä useammalle organisaatiolle osa strategiaa ja sen toteuttamista.

Henkilöstön kehittäminen on yksi organisaation keinoista varmistaa liiketoiminnan edellyttämä osaaminen jatkossakin. Kilpailukykyyn sekä osaamisen ja oppimisen välillä vallitsee riippuvaisuuksia. Näiden edellä mainittujen asioiden hoidossa täytyy olla tarkkana. Jos työntekijät kokevat jäävänsä samalle tasolle eivätkä koe saavansa kehittymisen mahdollisuutta, voi tämä asia huonosti hoidettuna johtaa siihen, että työntekijät vaihtavat toimialaa tai työpaikkaa. (Kauhanen, 1999)

Tiimiytymisen onnistuminen on yhteydessä palkitsemiseen, sillä yleensä tiimien avulla sekä pyritään että usein myös päästään aiempaa parempaan osaamiseen, tuottavuuteen ja laatuun. Työntekijät puolestaan odottavat työnsä monipuolistumisen ja kiinnostavammaksi muuttumisen lisäksi palkitsemisen ja

palkkauksen kehittyvän työn vaativuuden mukaisesti. Palkitseminen voi olla sekä aineetonta erilaisina huomion osoituksina, että aineellista taloudellisen palkitsemisen muodossa.

Hyvin työnsä tehneet työntekijät odottavat palkkioita työnantajiltaan. Työntekijät odottavat, että heidät palkitaan palkkansa lisäksi, jos he ovat tehneet työnsä ajallaan ja kokevat käyttäneen suuren työpanoksen työntekoon. Työntekijöiden työmotivaation on huomattu laskevan, jos heitä ei palkitse. (Perkka-Jortikka, 215.)

Yritys, jossa johtaminen on kunnossa, jossa ilmapiiri on hyvä ja jolla on näyttöä menestyksekkäästä toiminnasta, on todennäköisesti vahvoilla tulevaisuuden resurssikamppailussa. Eläkkeelle sieltäkin lähdetään, mutta täytettäviin vakansseihin on helpompi löytää korvaavia henkilöitä, kun yrityksen maine vetää puoleensa ja mielikuva työmarkkinoilla on positiivinen. (Markkanen, 2005)

2.4 Kehittäminen kannattaa

Yli 400 000 suomalaista kuului tulospalkkauksen piiriin vuonna 2001. Tämä tarkoittaa, että kenties jo sadoissatuhansissa perheissä mahdollinen tulospalkkio näkyy kouluvaatteina, joululahjoina, hemmotteluna tai hyvänä mielenä. Tulospalkkauksen piiriin kuuluvien määrä kasvaa edelleen.

Onnistuneen tulospalkkauksen hyötyjät ovat yritysten sidosryhmät, omistaja, henkilöstö ja asiakkaat. Johdon on helpompi viestiä, miten toimintaa halutaan kehittää ja mitä asioita pidetään tärkeimpinä. Tavoitteen tunteva ihminen osaa ja haluaa suunnata työpanoksen viisaasti. Motivoitunut henkilöstö voi myös paremmin työssään. Asiakkaalle tuote vastaa entistä paremmin tarkoitustaan, se tulee ajallaan ja oikeanlaisena. Omistaja puolestaan ilahtuu paremmasta toiminnasta ja sitä kautta paremmasta tuloksesta.

Tulospalkkioita maksettiin Suomessa vuonna 2001 karkean arvion mukaan reilusti yli 400 miljoonaa euroa. Arvio lienee vielä varovainen, sillä pelkästään teollisuudessa maksettiin 317 miljoonaa euroa tulospalkkioina. Tulospalkkaus onkin tullut tutuksi yhä useammalle suomalaiselle yritykselle ja nyt myös julkishallinnon organisaatioille. Tulospalkkauksella suunnataan henkilöstön huomiota tärkeisiin tavoitteisiin ja motivoidaan parempiin suorituksiin. Kuitenkin vain joka neljäs tulospalkkiojärjestelmä toimii

hyvin eli sai aikaan toivottuja vaikutuksia ja henkilöstön ja esimiesten hyväksynnän. (Strömmer 1999, 41.)

2.5 Henkilöstön vaihtuvuus

Jos henkilöstö ei ole sitoutunut pysymään yrityksessä, vaan aikeet vaihtaa työpaikkaa ovat yleisiä, saattaa olla hedelmällistä pyrkiä vaikuttamaan työssä pysymiseen myös palkitsemisen avulla. Tällaisissa tilanteissa viihtymiseen työssä, sitoutumiseen ja muutenkin hyvään ilmapiiriin vaikuttavat työpaikalla monet muutkin tekijät. Hyvää johtamista, kehittymismahdollisuuksien tarjoamista ja palautteen antamista ei kannata unohtaa.

Tulospalkkiojärjestelmien käytössä voidaan kuitenkin korostaa työpaikalla tärkeinä pidettyjä asioita ja huolehtia reilusta pelistä. Yhteisiin tavoitteisiin sitoutumista voidaan edistää tulospalkkiojärjestelmällä myös fuusiotilanteissa, joissa kahden yrityksen henkilöstölle pitäisi luoda yhteiset päämäärät ja mehenki. (Strömmer 1999, 130.)

3 TUTKIMUKSEN TAUSTAA

3.1 Provisio myyntityö

Provisiomyynnin lähtökohtana on eri yritysten tuotteen tai palvelun myynti. Toisin sanoen yksittäinen henkilö palvelee yrityksen nimissä ja vastaa tuotteiden myynnistä ja palvelusta. Myyntihenkilön palkkaus perustuu saavutettuihin tuloksiin eli toteutuneisiin kaappoihin tai palvelunmyyntiin. Myyntihenkilö on sopinut yrityksen kanssa tietyn prosentoin, jonka hän saa palkkioksi toteutuneesta kaupasta tai palvelusta. Tällä menetelmällä yritykset saavat vähennettyä henkilöstökuluja. Esimerkiksi kalusteteollisuudessa uuden myyntihenkilön palkkaaminen yritykseen kannattaa mielestäni palkata provisiolla eli palkkaus perustuu toteutuneisiin kaappoihin tai palveluihin.

Tähän perusteluun minun mielestä on neljä erittäin tärkeää tekijää.

1. Työntekijä ottaa vastuun tekemästään työstä paremmin
2. Asentajien turha ajaminen ja uusi asennuskerta vievät paljon aikaa.
3. Saadaan tyytyväisiä asiakkaita
4. Kun myyntihenkilö on mitannut uudet kalusteet oikein, asennus hoituu kerralla kuntoon ja säästytään suurilta reklamaatiokuluilta.

3.2. Työvoimahallinnon näkökulma

Haastattelun aiheena oli työllistyminen provisiopalkkaiseen työhön. Haastattelun tarkoituksena oli kartoittaa ongelmia ja näkemyksiä työvoimahallinnon näkökulmasta eli mitkä tekijät vaikuttivat siihen, miksi työntekijöillä on suurempi kynnys ottaa vastaan provisiopalkkaan perustuva myyntityö kuin myyntityö, jossa on työehtosopimuksen mukainen palkkaus.

Työvoimahallinnon suositus oli sellainen, että palkkaus perustuu työehtosopimukseen. Yritykset, jotka laittavat avoimen työpaikkailmoituksen työvoimahallinnon hakujärjestelmään, tulevat kaikkien näkyviin. Kaikilla työnhakijoille laitetaan ilmoitus, että esim. myyntityötä tarjolla. Jos avoimena olevassa myyntityössä on palkkausperusteena provisiopalkkaus, työttömien työnhakijoiden, jotka soveltuisivat

tähän työhön, ei ole pakko ottaa työtä vastaan. Toisaalta, kun myyntityössä on palkkauksena kuukausipalkka, työntekijän pitää ottaa työ vastaan tai hänelle tulee karenssi. Tässä oli perusteena, että kiinteään kuukausipalkkaan työvoimahallinto voi tukea työllistämistuella henkilön töihin.

Provisiopalkkauksen ongelmana on määritellä kuukauden keskiansio ja sen myötä tuen määrittely olisi erittäin hankalaa. Tuen määrä voi olla jopa 85 % palkasta. Työllistämistukea on mahdollista saada kahdesta kuukaudesta aina kahteen vuoteen asti. Tässäkin määrittelyssä tarkastellaan työntekijää, aina tapauskohtaisesti ja tehdään räätälöity työllistymissuunnitelma.

Palkkatuki myönnetään työsopimussuhteessa tehtävään työhön tai oppisopimuskoulutukseen. Työnantajan tulee noudattaa työlainsäädännön ja alan työehtosopimuksen määräyksiä. Työnantajan on sitouduttava maksamaan ko. työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Ellei sovellettavaa työehtosopimusta ole, kyseisestä työstä on maksettava tavanomaista ja kohtuullista palkkaa. (Työvoimahallinnon opas)

Haastattelun yhteydessä otin kantaa avoimista myyntialan työpaikoista työssä. Vertailtiin kahta avoinna olevaa myyntialan työpaikkaa ja niiden palkkausperustelua. Ensimmäisessä oli kiinteäkuukausipalkka ja toisessa oli provisio. Ensimmäiseen paikkaan oli enemmän hakijoita kuin toiseen, jossa palkkaus oli provisio. Tässä yhteydessä kävi ilmi, että jos palkkausperusteena oli kiinteä kuukausipalkka, työpaikat täyttyivät nopeammin. Toisaalta, jos palkkaus on provisio, paikat kyllä täyttyvät mutta pitkällä aikavälillä. Oli myös huomattavissa sellaisia kokemuksia, että kun palkkausperusteena oli provisio, työntekijät eivät viihtyneet työpaikassa pitkään.

Haastattelun aikana kävi ilmi myös ketkä soveltuvat yleensäkin myyntityöhön. Persoonalla on hyvin suuri merkitys siihen, kuka menestyy myyntityössä. Työvoimahallinnon näkemys oli se, että ulospäin suuntautuvat sopivat hyvin myyntialalle. Siinä verrattiin myyntihenkilöä autonkuljettajan ammattiin ja todettiin, ettei myyntihenkisestä henkilöstä ole autonkuljettajaksi. Toisin sanoen jokainen ammattikunta tarvitsee omanlaisensa persoonan.

4 KYSELYLOMAKKEIDEN ANALYSOINTI

Kun vastaajilta saatiin takaisin kyselylomakkeet. Vastaajat työskentelivät esimiestehtävissä. Esimiesten jakauma oli jaettu selkeästi viiteen eri provisiomyyntialaan. Kaikilla esimiehillä oli samanlaiset ongelmat. Miten löydetään uudet työntekijät myyntialalle.

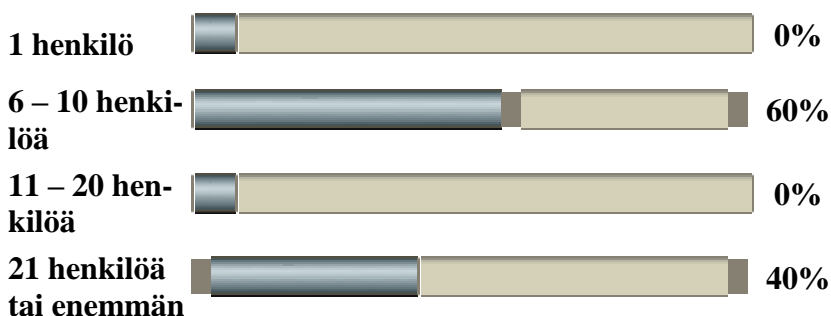
Toimialoja, joissa henkilöt työskentelivät.

- 1 puusepäntuotteiden myynti ja asennus
- 2 elementtitalojen myynti ja rakentaminen
- 3 finanssi
- 4 kalusteala
- 5 puusepänteollisuus/kalusteala

4.1 Johtajien ja esimiesten tulosten tarkastelu

Kappaleessa käsitellään aihetta yritysten työntekijöiden lisäämisestä ja mitä työnhakukanavia yritykset käyttävät. Kaikilla yrityksillä on tarkoitus lisätä provisiomyyjiä. Kuvioista 2 huomaamme, että kaikilla yrityksillä on tarkoitus vahvistaa myyntiorganisaatiota.

Määrittele yrityksenne myyntihenkilöstön määrä. Kuinka monta myyntiedustajaa on yrityksessänne?



KUVIO 2. Myyntiedustajien määrä yrityksessä.

Vastaajien, jotka työskentelivät esimiehenä tai johtajana, niiden yrityksessä työskenteli vähintään 6 henkilöä provisiomyynnissä. Yritysten kohderyhmä oli oikea, koska heidän yrityksissään työskenteli henkilöitä, joilla palkkaus perustuu provisioon.

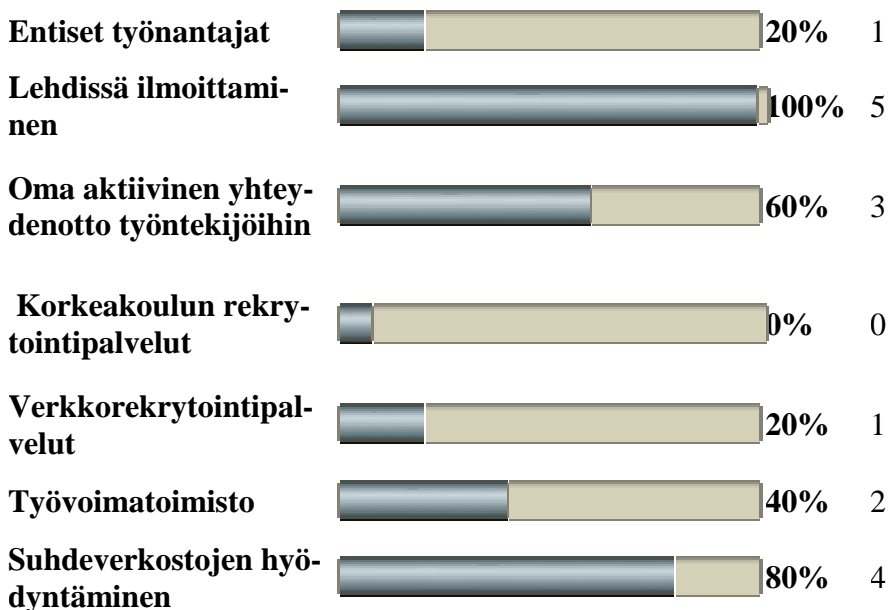
Onko yrityksellä tarkoituksena lisätä myyntiedustajia?



KUVIO 3. Yritysten tarve lisätä myyntiedustajia.

Jokaisella yrityksellä oli tarkoitus lisätä myyntiedustajia. Tulevaisuudessa ongelmana tulee olemaan se, mistä saada uusia työntekijöitä avoinna oleviin työpaikkoihin ja miten avoinna olevat työtehtävät saadaan kiinnostaviksi.

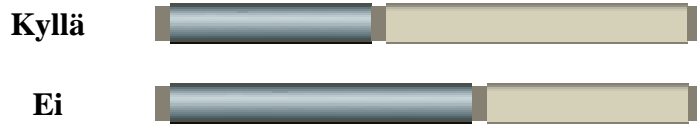
Mitä työnhakukanavia yritys käyttää hakiessa uusia henkilöitä myyntityöhön? Valitse alla olevasta listasta enintään kolme tärkeintä.



KUVIO 4. Yritysten käyttämiä työnhakukanavia.

Kaikki työnantajat rekrytoivat henkilöstölehdissä ilmoittamalla. Toiseksi vahvaksi tekijäksi nousi suhdeverkoston hyödyntäminen. Kun katsotaan esimerkiksi työvoimahallinnon merkitystä rekrytointitilanteessa, huomataan, miten vähäinen osa käyttää työvoimahallintoa hyväkseen rekrytoidessaan henkilöstöä.

Onko hakukanavassa mukana työvoimatoimisto, kun yritys työllistää lisää myyntihenkilöitä, jos ei niin siirry kohtaan 9.



KUVIO 5. Yritysten mahdollinen työvoimatoimiston käyttö.

Vastaajista 40 % käytti rekrytoinnissa apuna työvoimahallintoa. Mielestäni tämä on erittäin vähäinen määrä. Työvoimahallinnon pitäisi olla mukana jokaisessa tapauksessa, kun rekrytoidaan uusia henkilöitä. Toisin sanoen työvoimahallinnon www-sivuilla saisi olla näkyvissä avoinna olevat työpaikat.

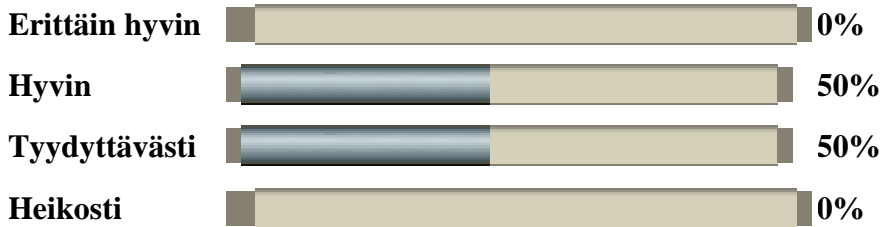
**Opastiko työvoimatoimisto yritystä mielestäsi tarpeeksi uuden henkilön palkkaamiseen työha-
kutilanteessa?**



KUVIO 6. Yritysten mielipide työvoimatoimiston opastusavusta uuden työntekijän palkkaukseen.

Kaikki ne vastaajat, joilla oli mukana rekrytointitilanteessa työvoimahallinto, kokivat opastuksen hyödylliseksi ja ohjaavaksi.

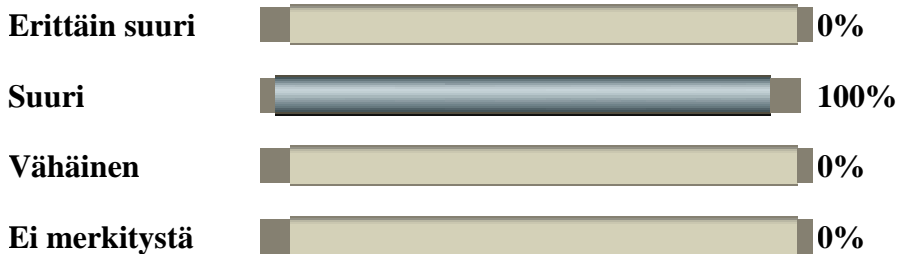
Miten hyvin uudet työnhakijat mielestäsi tietävät, mitä työnhakijat tulevat tekemään työkseen hakiessaan työpaikkaa?



KUVIO 7. Johtajien kokemus uusien työntekijöiden tietämyksestä työn sisältöön.

Uusia henkilöitä rekrytoidessa johtajat/esimiehet kokevat, ettei uusilla henkilöillä ole tarpeeksi tietoa työnkuvasta. Esimiesten mielestä työvoimahallinnon kautta tulevat henkilöt tulevat myyntialalle joko muilta aloilta tai heillä on työtä kohtaan ennakkonäkemyksiä. Tässä olisi mielestäni hyvä kertoa enemmän työnkuvasta ja siitä, millä työkaluilla työtä tullaan tekemään.

Miten suuri merkitys on yrityksen ja työvoimatoimiston yhteistyö uuden henkilön menestymisen kannalta aloittaessasi myyntityötä?



KUVIO 8. Yritysten ja työvoimatoimiston välisen yhteistyön merkitys.

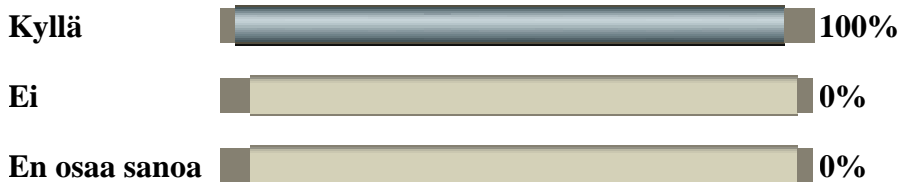
Vastaajien mielestä yrityksen ja työvoimahallinnon yhteistyöllä on suuri merkitys siihen, että uusi henkilö menestyy myyntityössään. Tällä tarkoitetaan sitä, että työvoimahallinto ja yritys ovat aktiivisesti yhteydessä, kun uutta henkilöä palkataan työhön. Tässä pitää sekä yrityksen ja työvoimahallinnon tehdä tiivistä yhteistyötä eli toisin sanoen tukea uutta henkilöä työn alkuvaiheessa.

Onko yrityksellä ollut vaikeuksia löytää uusia työntekijöitä myyntityöhön?

1. Ei
2. Ei toistaiseksi
3. Vaikeus löytää aktiivisesti työhön suhtautuvia henkilöitä. = ahkeruus
4. On vaikeaa löytää osaavaa henkilöstöä.
5. Osittain

Vastaajilla oli ristiriitaiset mielipiteet siitä, miten löytää uusia henkilöitä myyntialalle. Osa vastaajista koki, ettei ole vaikeuksia löytää osaavaa henkilöstöä. Toiset vastaajat kokivat taas osittain ongelmalliseksi löytää osaavaa henkilöstöä. Ongelmallisuus johtuu mielestäni siitä, että kasvukeskuksiin saa helpommin rekrytoitua henkilöstöä ja taas harvemmin asutulla alueella ei ole tarjolla osaavaa henkilöstöä tai ei ole halukkaita tulemaan myyntialalle.

Onko yrityksellä tällä hetkellä avoinna myyntityöhön liittyviä työpaikkoja?



KUVIO 9. Yritysten avoimet myyntityön työpaikat.

Kaikilla tutkimuksessa mukana olleilla yrityksillä on tälläkin hetkellä avoinna olevia myyntityöpaikkoja. Tulevaisuuden kysymys onkin, miten täyttää avoinna olevat työpaikat. On syytä kysyä, onko provisiopalkkaus väärä palkkaustapa, jos yritykset eivät saa täytettyä työpaikkojaan. Tähän kysymykseen minun mielestäni tulisi kiinnittää huomioita, että tulevaisuudessa suunnitella osittaista provisiopalkkausta, niin uusilla henkilöillä ei ole niin suurta kynnystä ottaa työtä vastaan.

Vaikuttaako työpaikan sijainti työnvastaanottoon, jos yrityksellä on työpaikka avoinna?



KUVIO 10. Työpaikan sijainnin merkitys työn vastaanottamiseen.

Vastaajista 90 % oli sitä mieltä, että työpaikan sijainnilla olisi merkitystä, kun ottaa työpaikan vastaan. Vastaajista taas 20 % oli sitä mieltä, ettei työpaikan sijainnilla ole kovin suurta merkitystä.

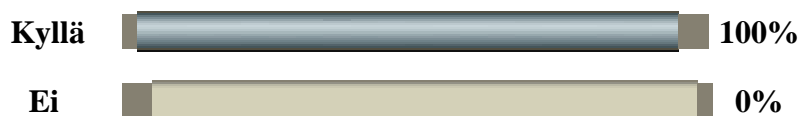
Perustuuko yrityksen myyntityön palkkaus täysin provisioon?



KUVIO 11. Onko yrityksillä provisiopalkkausjärjestelmä.

Kaikilla vastaajilla oli provisiopohjainen palkkaus. Tutkimuksen tavoitteena oli haastatella provisiopalkkaa käyttäviä työnantajia, eli tutkimukseen löytyi oikea kohderyhmä.

Onko työn vastaanottamisessa suurempi kynnys, kun se perustuu täysin provisiopalkkaukseen?



KUVIO 12. Yritysten mielipide työntekijöiden provisiopalkkauksen vastaanottamisesta.

Johtajat ja esimiehet kokevat, että työntekijällä on työn vastaanottamisessa suurempi kynnys, jos palkkausperusteena on täysin provisiopalkkaus. Olisi hyvä soveltaa palkkausperustetta alkuvaiheessa, kun

uusia henkilöitä tulee töihin. Alussa voisi olla osittainen proviisio/peruspalkka. Tämän takia voi menettää hyviäkin työntekijöitä. Kun työntekijät ovat oppineet työnkuvan, voisi siirtyä asteittain provisiopalkkaukseen.

Mainitse kolme motivaatiota, joiden oletat olevan olennaisia myyntityössä.

1. Palkkaus, asiakaspalveluhalukkuus, tuote.
2. Työnantajan panostus, proviisio palkkaus, halu menestyä
3. Kilpailuhenkisyys, vapaus, hyvä tiimi
4. Palkka, menestys, työ on mielekästä
5. Trendikkyys (nuoret miehet), raha, vapaus (työaika, liikkuvuus ja vastuu)

Työnantajat ja esimiehet kokivat rahan olevan tärkein motivaatiotekijä, joka saa henkilöitä provisiomyyntialalle. Toisena suurena tekijänä he pitivät työn vapautta, mikä innostaa henkilöitä myyntialalla. Kolmantena tekijänä tulee menestyminen työssään ja eteenpäin pyrkiminen.

Arvioi seuraavia väittämiä omien mielikuviesi mukaan 1= Täysin samaa mieltä...5=Täysin eri mieltä

	1	2	3	4	5
Myyntialalla vaaditaan laajaa osaamista.	60%	0%	40%	0%	0%
	3	0	2	0	0
Myyntitoimialalla työtehtävät ovat teknispainotteisia.	0%	0%	40%	40%	20%
	0	0	2	2	1
Myyntitoimialalla vaaditaan hyviä vuorovaikutustaitoja.	100%	0%	0%	0%	0%
	5	0	0	0	0
Myyntitoimialalla on itsenäisiä työtehtäviä.	60%	20%	0%	0%	20%
	3	1	0	0	1
Myyntitoimialalla tarvitaan kielitaitoa.	0%	0%	20%	40%	40%
	0	0	1	2	2
Myyntitoimialalla tarvitaan talousosaamista.	20%	20%	40%	20%	0%
	1	1	2	1	0
Myyntitoimialalla on vastuullisia työtehtäviä.	80%	20%	0%	0%	0%
	4	1	0	0	0

45,7%	8,6%	20%	14,3%	11,4%
16	3	7	5	4

Kun tarkastellaan vastauksia, niin huomataan, että vastaajista 60 % on täysin samaa mieltä siitä, että myyntialalla vaaditaan laajaa osaamista. Toisen kohdan väittämää tarkasteltaessa, vastaajista 40 % on jokseenkin samaa mieltä. Tässäkin jopa 40 % vastaajista on osittain eri mieltä. Kolmannen, vuorovaikutustaitoja koskevan väittämän kohdalla vastaajista 100 % on täysin samaa mieltä.

Kun tarkastellaan neljännen kohdan väittämää, vastaajista 60 % on täysin samaa mieltä. Myyntityö on mielestäni erittäin itsenäistä työtä. Viidennen, kielitaitoa koskevan kohdan väittämän osalta vastaajista 40 % on täysin erimieltä. Tässä vastaukset hajaantuvat mielestäni liikaa. Kuudennessa kohdassa vastaajista 40 % on samaa mieltä. Mielestäni työssä tarvitsee monesti miettiä, mikä vaihtoehto on edullisin asiakkaalle. Viimeistä kohtaa tarkasteltaessa vastaajista 80 % on täysin samaa mieltä.

Arvioi seuraavia väittämiä omien mielikuviesi mukaan 1= Täysin samaa mieltä...5=Täysin eri mieltä

	1	2	3	4	5
Myyntitoimiala tarjoaa työtä kaikille sosiaaliryhmille.	0% 0	60% 3	20% 1	20% 1	0% 0
Aikaisemmalla koulutuksella on merkitystä työssä menestymiseen.	0% 0	0% 0	0% 0	50% 2	50% 2
Myyntitoimialalla on mahdollisuus edetä tehtävissä.	60% 3	20% 1	0% 0	20% 1	0% 0
Myyntitoimialalla on hyvä palkkaus.	40% 2	60% 3	0% 0	0% 0	0% 0
Myyntitoimialalla on tarjolla pitkäaikaisia työsuhteita.	60% 3	40% 2	0% 0	0% 0	0% 0
Myyntitoimialalla on tulevaisuudessa hyvä työtilanne.	80% 4	20% 1	0% 0	0% 0	0% 0
Myyntialalla on säännölliset työtajat.	0% 0	0% 0	0% 0	20% 1	80% 4
Toimialalla järjestetään riittävästi koulutusta.	0% 0	20% 1	20% 1	60% 3	0% 0
	30,8% 12	28,2% 11	5,1% 2	20,5% 8	15,4% 6

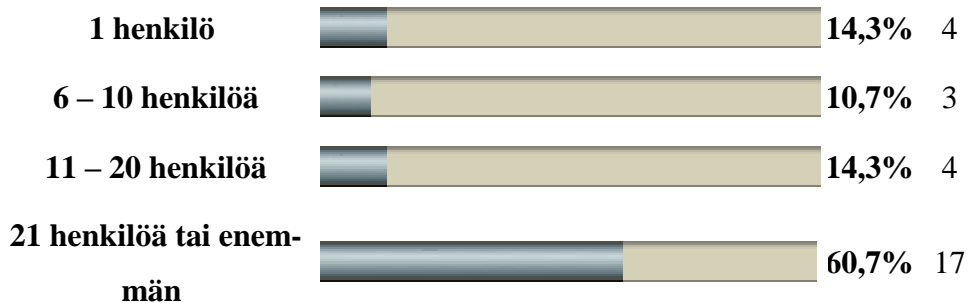
Kun tarkastellaan vastauksia, niin huomaamme vastaajien vastanneen melko hajanaisesti, että myyntitoimiala tarjoaa työtä kaikille sosiaaliryhmille. Toisen, koulutuksen merkitystä käsittelevän väittämän osalta huomaamme 50 % vastanneen olevansa erimieltä ja 50 % vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämään. Mielestäni provisiomyyntityö käy kaikille ja työ opettaa, miten alalla toimitaan.

Tarkasteltaessa kolmannen kohdan väittämää, joka koskee etenemismahdollisuuksia, vastaajista 60 % on täysin samaa mieltä. Mielestäni vastauksen pitäisi olla lähempänä 80 %, koska alalla on hyvät etenemismahdollisuudet. Neljännen kohdan palkkausta koskevan väittämän kanssa vastaajista 40 % on täysin samaa mieltä ja 60 % oli jokseenkin samaa mieltä. Myyntialalla on mielestäni kilpailukykyiset palkat ja palkkausjärjestelmät. Tarkasteltaessa viidennen kohdan kysymystä, myyntitoimialalla on tarjolla pitkäaikaisia työsuhteita? niin vastaajista 60 % on täysin samaa mieltä.

Kun tarkastellaan kuudennen kohdan myyntialan työtilannetta koskevaa väittämää niin vastaajista 80 % on täysin samaa mieltä. Mielestäni työtilanne on tällä hetkellä erittäin hyvä ja avoimia työpaikkoja on tarjolla. Seitsemännen kohdan myyntialan työaikojen säännöllisyyttä koskevan väittämän osalta vastaajista 80 % on täysin eri mieltä. Minun mielestäni työajat ovat siksi epäsäännöllisiä, koska joudutaan sovittamaan asiakkaalle ja myyjälle yhteinen sopiva aika tapaamisiin. Kahdeksannessa kohdassa vastaajista 60 % on jokseenkin eri mieltä siitä, järjestetäänkö toimialalla tarpeeksi koulutusta. Minun mielestäni alalla voisi olla teknispainotteisia koulutuksia enemmän.

4.2 Työntekijöiden tulosten tarkastelu

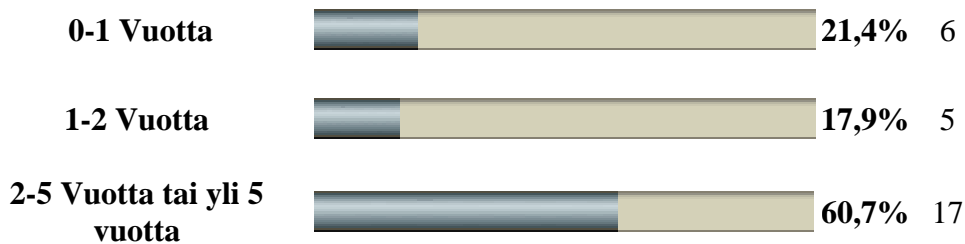
Määrittele yrityksenne henkilöstön määrä ja toimiala.



KUVIO 13. Yritysten henkilöstön määrä.

Työssä haastateltujen yritysten henkilöstömäärä ei vaihdellut suuresti ja sen myötä sain tietoa sekä suuria että yhden henkilön yrityksistä. Yritysten henkilöstömäärä oli yli 60 %:lla vastaajista yli 20 henkilöä. Näiden vastaustulosten perusteella sain erittäin hyvät lähtökohdat työntoteutuksen kannalta eli mitä haluttiin saada selville vastaustuloksista.

Kuinka kauan olet työskennellyt myyntialalla?

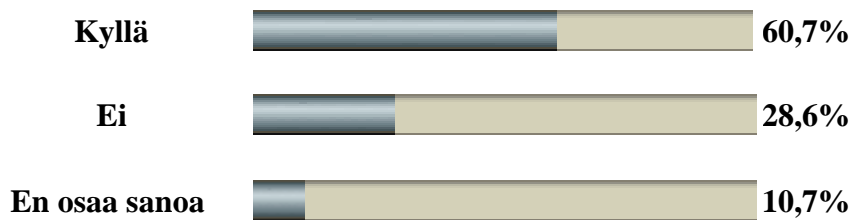


KUVIO 14. Johtajien työvuodet myyntialalla.

Vastaajista 60 % oli työskennellyt myyntialalla kahdesta viiteen vuotta tai yli viisi vuotta. Kun katsotaan kuviossa vastaajien vastausprosentteja, niin huomaamme, että 60 % on ollut alalla yli kaksi vuotta. Kyselyssä kysyttiin myös vastaajien aikomuksista hakea työtä joltain muulta toimialalta. Vastaajista 25 % vastasi hakevansa muiden alojen työtehtäviin ja yli 70 % vastaajista vastasi taas kieltävästi. Tästä voimme tehdä johtopäätöksiä siitä, mitkä tekijät pitävät työntekijät myyntialalla ja yrityksissä. Ne vastaajat, jotka vastasivat kieltävästi, ovat sisäistäneet työnluonteen ja pystyvät kehittämään omaa työtään. Näiden tulosten perusteella voidaan siis todeta, että myyntialalla alle kaksi vuotta olleet henkilöt eivät

ole saaneet tarpeeksi tukea työssään. Myyntialalla olleet uudet työntekijät eivät ole osanneet sisäistää työluonnetta, tai heillä on joitakin epäselvyyksiä työnteossa ja mahdollisessa tuessa työnmenestymisen kannalta.

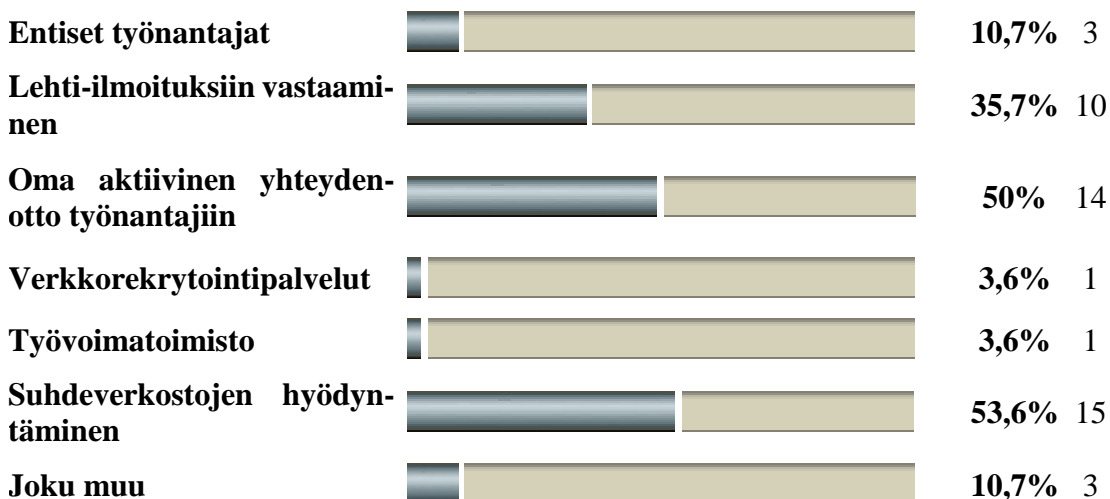
Onko yrityksellä tarkoituksena lisätä myyntiedustajia?



KUVIO 15. Yritysten tarkoitus lisätä myyntiedustajia.

Kuvion mukaan 60 % vastaajista oli tietoisia, että yrityksellä on tarkoitus lisätä myyntiedustajia. Tämän perusteella voimme huomata, että yritykset lisäävät myyntihenkilöitä. Tämä onkin jo monen yrityksen ongelmana, miten saadaan alasta kiinnostava ja millä eväillä saadaan uusia työntekijöitä palkattua yrityksiin.

Mitä työnhakukanavia käytit hakiessasi myyntialalle? Valitse alla olevasta listasta enintään kolme tärkeintä.



KUVIO 16. Johtajien työnhakukanavien käyttö työhön hakiessa.

Kuviota 16 katsoessa saamme tietoa siitä, mitkä ovat parhaimmat rekryointimenetelmät uusia työntekijöitä hankkiessa. Kun tarkastellaan tarkemmin kyselyyn vastaajien vastauksia, huomaamme, mitkä kolme vastausta ovat saaneet eniten vastauksia. Huomaamme, että kaksi tehokkainta menetelmää ovat oma aktiivinen yhteydenotto työnantajiin sekä suhdeverkostojen hyödyntäminen. Työntekijät kokivat oman aktiivisuuden vaikuttaneen toiseksi eniten. Oletin, että oman aktiivisuuden osuus olisi ollut lähempänä 100 %, koska myyntityössä oma-aktiivisuus on kaiken lähtökohtana menestymiseen. Kolmanneksi eniten vastauksia sai lehti-ilmoituksiin vastaaminen. Monet yritykset ovatkin huomanneet lehti-ilmoituksen tehokkaaksi keinoksi rekrytoida henkilöstöä palvelukseensa.

Kyselyssä selvitettiin myös työvoimahallinnon ja työntekijöiden mielipiteitä siitä, onko työvoimahallinto tehokas ja tukeva yhteistyökumppani, kun haetaan uusia työntekijöitä myyntialalle.

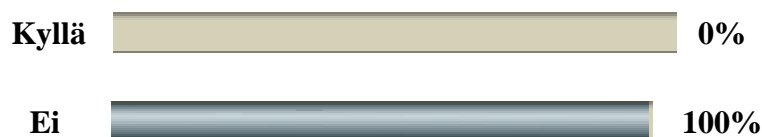
Oliko hakukanavassa mukana työvoimatoimisto?



KUVIO 17. Työvoimatoimiston mukana olo työnhakutilanteessa.

Kun kuviosta 17 tarkastellaan kyselyyn vastanneiden määrää, huomataan työvoimahallinnon vaikutuksen siihen, miten tehokkaasti sieltä löydetään uusia henkilöitä myyntialalle. Kun kysyttiin, oliko hakukanavassa mukana työvoimatoimisto. Vastaajista vain kaksi oli työvoimahallinnon kautta tullut töihin myyntialalle. Tämä on suuntaa antava, miten työvoimahallinnosta saadaan rekrytoitua uusia työntekijöitä.

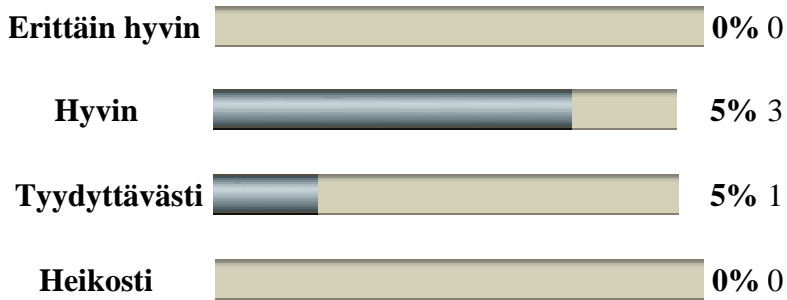
Opastiko työvoimatoimisto mielestäsi tarpeeksi työnhakutilanteessa?



KUVIO 18. Työvoimatoimiston opastus työnhakutilanteessa.

Ne vastaajat, jotka olivat hyödyntäneet työvoimahallintoa rekrytoinnissa, kokivat, ettei opastus ollut tarpeeksi hyvää. Vastaajat kokivat työn aloittamisessa ongelmia ja he olisi kaivanneet tukea enemmän.

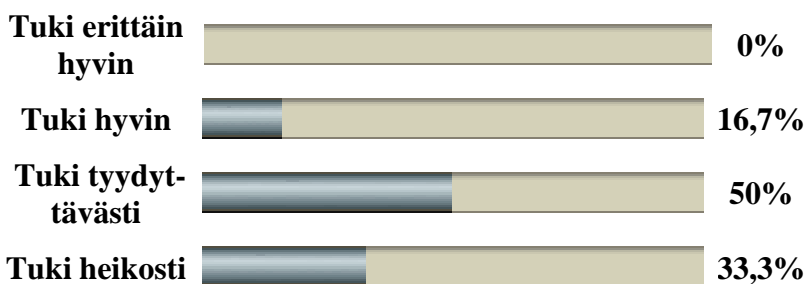
Vastaako mielestäsi työnkuvaus sitä, mitä tällä hetkellä teet työksesi?



KUVIO 19. Työnkuvauksen toteutuminen työpaikasta.

Niistä vastaajista, joilla oli työvoimahallinto mukana työhakutilanteessa, 75 % kokivat, että työnkuvaus oli asianmukainen. Vastaajista 25 % kokivat työnkuvauksessa olevan ongelmia ja he olisi kaivannut enemmän tietoa tulevasta työpaikasta.

Oliko yrityksen ja työvoimatoimiston yhteistyö tukenut aloittaessasi työtäsi?



KUVIO 20. Yrityksen ja työvoimatoimiston välisen yhteistyön tuki työn aloituksessa.

Kuvion 20 mukaan työhakijat kokivat, ettei työnantajien ja työvoimahallinnon yhteistyö ollut tarpeeksi tukevaa. Puolet koki tuen tyydyttäväksi ja heikoksi tuen koki 33 % vastaajista. Näistä luvuista voidaan päätellä että, kun aletaan rekrytoida uusia työntekijöitä, yrityksen ja työvoimahallinnon kanssa yhdessä, täytyy muistaa pitää huolta uudesta työntekijästä ja kumpikaan osapuoli ei saa unohtaa työnhakijaa.

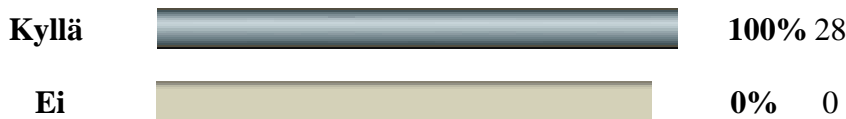
Vaikuttiko työpaikan sijainti työn vastaanottoon, jossa työssä työskentelet nykyisin?



KUVIO 21. Työpaikan vaikutus työn vastaanottoon.

Vastaajista 67 % oli sitä mieltä, että työpaikan sijainnilla olisi merkitystä, kun ottaa työpaikan vastaan. Vastaajista taas 32 % oli sitä mieltä, ettei työpaikan sijainnilla ole kovin suurta merkitystä. Ne, jotka vastasivat, että työpaikan sijainnilla olevan merkitystä. Huomaamme sellaisen seikan, joka vaikuttaa työnottoon: lapset, koulut kerhot ja työpaikka sijaitsevat kotipaikkakunnalla. Monet kokevat työteon liian raskaaksi, jos joutuvat muuttamaan työnperässä toiselle paikkakunnalle. Tähän vaikuttaa sosiaalinen verkosto, lapset, koulut ja ym. tekijät.

Perustuuko palkkaus täysin provisioon?



KUVIO 22. Onko myyjillä provisiopalkkaus.

Kaikilla vastaajilla oli provisiopohjainen palkkaus. Tutkimuksen tavoitteena oli haastatella provisiopalkkaisia myyjiä, eli tutkimukseen löytyi oikea kohderyhmä.

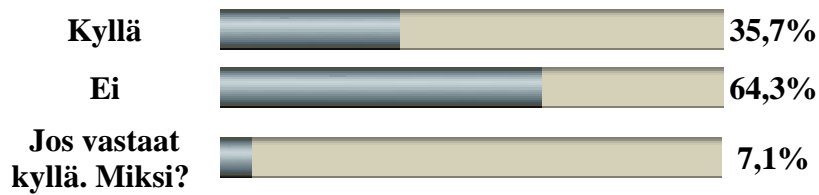
Onko pohjapalkkaa?



KUVIO 23. Mahdollinen pohjapalkka myyntityössä.

Kahdella vastaajalla oli vain nimellinen pohjapalkkaus myyntityössään. Vastaajat perustelivat kuitenkin sen, että heidän kokonaispalkka muodostuu kuitenkin provisiosta. Käytännössä vastaajien palkkausperusteena on provisiopalkkaus.

Oliko työn vastaanottamisessa suurempi kynnyks, kun se perustuu täysin provisiopalkkaukseen?



KUVIO 24. Mahdollinen vaikutus työn vastaanottoon provisiopalkkausta ajatellen.

Työntekijöiden mielipiteitä työn vastaanottamisesta, jotka vastasivat kysymykseen kyllä.

1. Tulotasonvaihtelu.
2. Menot kuitenkin juoksevat samalla tavalla kuten ennenkin. Pitää myös ryhtyä yksityisrittäjäksi.
3. Epävarmuus ansiosta.
4. Ei kokemusta aikaisemmin

Kun katsotaan vastauksia, huomataan, että ne ovat uuden tai aloittelevan myyjän ajatuksia palkkausjärjestelmästä. Yli vuoden provisiopalkkauksella töissä ollut henkilö tietää tulotason. Tähän vaikuttavat monet tekijät, esim. se, saako suoritettua kauppvoja loppuun ja kuinka suuren panoksen työntekijä käyttää vapaa-ajastaan työhön.

Kouluttiko yrityksenne työhön tarpeeksi? Olisiko pitänyt alussa olla tukea enemmän?



KUVIO 25. Myyjien kokemus koulutuksen tuesta työn alkuaikoina.

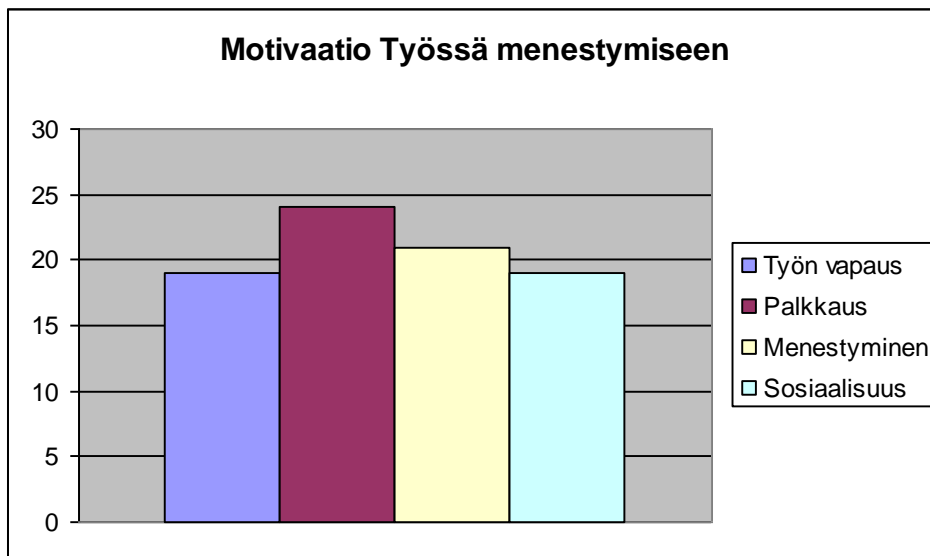
Kun tarkastellaan tarkemmin kuviota 25, huomaamme, että kaikkiaan 67 % vastaajista koki yrityksen tuen ja koulutuksen hyväksi. Vastaajista 33 % oli sitä mieltä, että yrityksen tuki tai koulutus työtä aloit-

taessa oli vähäistä tai heikkoa. Mielestäni tämä prosenttiosuus on liian suuri verrattuna hyvän koulutuksen saaneisiin vastaajiin. Vastaajille tehtiin vielä tarkentava kysymys, oliko heidän mielestään koulutus vähäistä tai heikkoa.

Vastaajilta kysyttiin, millaista tukea he olisivat tarvinneet enemmän, kun työ aloitettiin.

Vastaajat kokivat tuen puutteen olevan lähinnä teknisiä puutteita joko tuotteessa tai palvelussa. Yleisesti kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että koulutusta pitäisi olla enemmän. Kyselyssä ei kuitenkaan saatu selvyyttä, minkälaista koulutuksen pitäisi olla ja mitkä ovat suuret ongelma-alueet. Vastaajat halusivat kuitenkin jatkuvaa koulutusta ja tukea. Lopussa olevasta liitteestä saa tarkempaa tietoa vastauksista.

Mainitse kolme motivaatiotekijää, joiden oletat olevan olennaisia myyntityössä.



KUVIO 26. Myyjien motivaatiotekijät myyntityössä.

Kysymyksessä kysyttiin kolmea motivaatio tekijää, joiden oletetaan vaikuttavan provisiomyyntityössä. Kuvioista 26 huomataan kuitenkin neljä suurinta tekijää, jotka vaikuttivat työntekijöiden motivaatioon pysyä työssään. Vastaajista lähes kaikille palkkaus toimi suurimpana motivaationa työskennellä provisiomyyntityössä. Työpaikan sijainnilla tai muilla sosiaalisilla tekijöillä ei näyttänyt olevan vaikutusta siihen, miksi vastaajat työskentelivät provisiomyyjänä. Tarkempia tietoja vastauksista on työn lopussa olevassa liitteessä.

Vastaajat saivat vastata näkemyksiä kahteen monivalintakysymykseen. Taulukkojen alla on pohdiskelua vastaajien näkemyksiin provisiomyyntialasta.

Arvioi seuraavia väittämiä omien mielikuviesi mukaan

1= Täysin samaa mieltä...5=Täysin eri mieltä

	1	2	3	3	5
1. Myyntialalla vaaditaan laajaa osaamista.	35,7% 10	42,9% 12	17,9% 5	3,6% 1	0% 0
2. Myyntitoimialalla työtehtävät ovat teknispainotteisia.	0% 0	42,9% 12	25% 7	14,3% 4	17,9% 5
3. Myyntitoimialalla vaaditaan hyviä vuorovaikutustaitoja.	82,1% 23	10,7% 3	3,6% 1	3,6% 1	0% 0
4. Myyntitoimialalla on itsenäisiä työtehtäviä.	75% 21	14,3% 4	10,7% 3	0% 0	0% 0
5. Myyntitoimialalla tarvitaan kielitaitoa.	3,6% 1	17,9% 5	28,6% 8	35,7% 10	14,3% 4
6. Myyntitoimialalla tarvitaan talousosaamista.	14,3% 4	46,4% 13	35,7% 10	3,6% 1	0% 0
7. Myyntitoimialalla on vastuullisia työtehtäviä.	67,9% 19	28,6% 8	3,6% 1	0% 0	0% 0
	39,8% 78	29,1% 57	17,9% 35	8,7% 17	4,6% 9

Kun tarkastellaan vastauksia, huomataan, että vastaajista 42 % on jokseenkin samaa mieltä siitä, että myyntialalla vaaditaan laajaa osaamista. Kun tarkastellaan toisen kohdan kysymystä, vastaajista 42 % on jokseenkin samaa mieltä. Kolmannen kohdan kysymyksessä vastaajista 82 % on täysin samaa mieltä. Mielestäni prosenttiosuuden pitäisi olla lähempänä 100 %.

Kun tarkastellaan neljännen kohdan kysymystä, niin vastaajista 75 % on täysin samaa mieltä. Myyntityö on mielestäni erittäin itsenäistä työtä. Viidennen kohdan kysymyksessä vastaajista 28 % on samaa mieltä. Tässä vastaukset hajaantuvat mielestäni liikaa. Kohdassa kuusi vastaajista 46 % on jokseenkin samaa mieltä. Mielestäni työssä täytyy monesti miettiä, mikä vaihtoehto on edullisin asiakkaalle. Seitsemännen kohdan kysymystä tarkasteltaessa vastaajista 67 % on täysin samaa mieltä.

Arvioi seuraavia väittämiä omien mielikuviesi mukaan.

1= Täysin samaa mieltä...5=Täysin eri mieltä

	1	2	3	4	5
1. Myyntitoimiala tarjoaa työtä kaikille sosiaaliryhmille.	17,9% 5	32,1% 9	17,9% 5	17,9% 5	14,3% 4
2. Onko aikaisemmalla koulutuksella merkitystä työssä menestymiseen.	0% 0	25% 7	32,1% 9	17,9% 5	25% 7
3. Myyntitoimialalla on mahdollisuus edetä tehtävissä.	53,6% 15	32,1% 9	7,1% 2	7,1% 2	0% 0
4. Myyntitoimialalla on hyvä palkkaus.	46,4% 13	21,4% 6	21,4% 6	10,7% 3	0% 0
5. Myyntitoimialalla on tarjolla pitkäaikaisia työsuhteita.	53,6% 15	21,4% 6	7,1% 2	14,3% 4	3,6% 1
6. Myyntitoimialalla on tulevaisuudessa hyvä työtilanne.	67,9% 19	17,9% 5	3,6% 1	7,1% 2	3,6% 1
7. Myyntialalla on säännölliset työajat.	11,1% 3	7,4% 2	7,4% 2	25,9% 7	48,1% 13
8. Toimialalla järjestetään riittävästi koulutusta.	14,3% 4	10,7% 3	53,6% 15	14,3% 4	7,1% 2
	33,2% 74	21,1% 47	18,8% 42	14,3% 32	12,6% 28

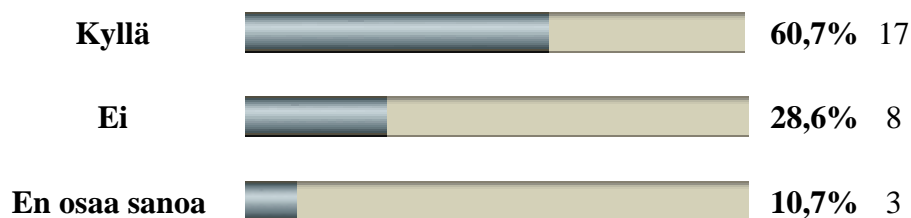
Kun tarkastellaan vastauksia, niin huomaamme vastaajien vastanneen melko hajanaisesti, että myyntitoimiala tarjoaa mahdollisuuden työskennellä kaikkien sosiaaliryhmien. Kun tarkastellaan toisen kohdan kysymystä, huomaamme vastaajien vastanneen melko epätasaisesti. Mielestäni provisiomyyntityö käy kaikille ja työ opettaa miten alalla toimitaan. Kun tarkastellaan kolmannen kohdan väittämää, niin vastaajista 53 % on täysin samaa mieltä. Mielestäni prosenttiosuuden pitäisi olla lähempänä 80 %, koska alalla on hyvät etenemismahdollisuudet.

Neljännän kohdan väittämän osalta vastaajista 46 % oli täysin samaa mieltä. Myyntialalla on mielestäni kilpailukykyiset palkat ja palkkausjärjestelmät. Tarkasteltaessa viidennen kohdan väittämää, vastaajista 53 % on täysin samaa mieltä. Tässä vastaukset hajaantuvat mielestäni liikaa. Kuudennen kohdan kysymyksessä vastaajista 67 % on täysin samaa mieltä. Mielestäni työtilanne on tällä hetkellä erittäin hyvä ja on avoinna olevia työpaikkoja.

Kun tarkastellaan seitsemännen kohdan väittämää, niin vastaajista 48 % on täysin erimieltä. Minun mielestäni työajat ovat siksi epäsäännöllisiä, koska joudutaan etsimään asiakkaalle ja myyjälle yhteinen sopiva aika tapaamiseen. Kahdeksannen kohdan väittämän kanssa vastaajista 53 % on samaa mieltä. Minun mielestäni alalla voisi olla teknispainotteisia koulutuksia enemmän.

4.3 Johtajien ja työntekijöiden tulosten ristiin analysointi

Onko yrityksellä tarkoituksena lisätä myyntiedustajia?



KUVIO 27. Työntekijöiden tietoisuus työpaikan mahdollisesta lisätyövoiman tarpeesta.

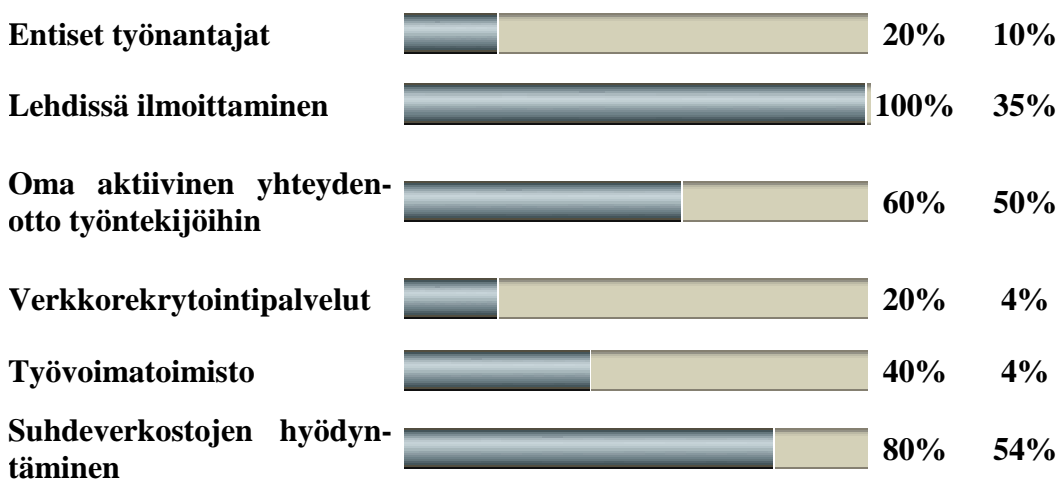
Kuvion 27 mukaan 60 % työntekijöistä oli tietoisia, että yrityksellä on tarkoitus lisätä myyntiedustajia. Tämän perusteella voimme huomata, että yritykset lisäävät myyntihenkilöitä. Monen yrityksen ongelmana onkin jo, miten saadaan alasta kiinnostava ja millä eväillä saadaan uusia työntekijöitä palkattua yrityksiin. Johtajien ja esimiesten vastauksista selvisi, että jokaisella yrityksellä oli tarkoitus lisätä myyntiedustajia. Tästä tuleekin tulevaisuudessa ongelma, mistä saada uusia työntekijöitä avoinna oleviin työpaikkoihin. Avoinna olevat työtehtävät tulee saada kiinnostaviksi.

Kun johtajilta ja esimiehiltä kysyttiin, onko yrityksellä ollut vaikeuksia löytää uusia työntekijöitä myyntityöhön, he vastasivat seuraavasti:

1. Ei
2. Ei toistaiseksi
3. Vaikeus löytää aktiivisesti työhön suhtautuvia henkilöitä. = ahkeruus
4. On vaikeaa löytää osaavaa henkilöstöä.
5. Osittain

Vastaajilla oli ristiriitaiset mielipiteet siitä, miten löytää uusia henkilöitä myyntialalle. Osa vastaajista koki, ettei ole vaikeuksia löytää osaavaa henkilöstöä. Toiset vastaajat kokivat taas osittain ongelmalliseksi löytää osaavaa henkilöstöä. Ongelmallisuus johtuu mielestäni siitä, että kasvukeskuksiin saa helpommin rekrytoitua henkilöstöä. Harvemmin asutulla alueella ei taas ole tarjolla osaavaa henkilöstöä tai ei ole halukkaita henkilöitä tulemaan myyntialalle.

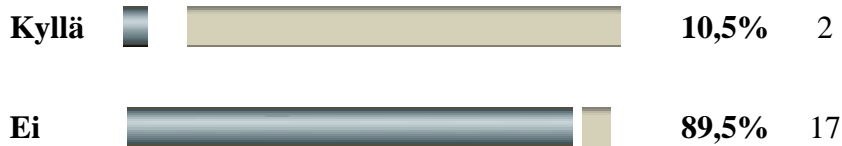
Mitä työnhakukanavia käytit hakiessasi myyntialalle? Valitse alla olevasta listasta enintään kolme tärkeintä.



KUVIO 28. Työnhakukanavien käyttö työnhakutilanteessa.

Kuviosta 28 näemme, mitkä ovat parhaimmat rekryointimenetelmät, kun hankitaan uusia työntekijöitä. Kun tarkastellaan tarkemmin kyselyyn vastaajien vastauksia, huomaamme mitkä kolme vaihtoehtoa ovat saaneet eniten vastauksia. Esiin nousee kaksi tehokkainta menetelmää, jotka ovat oma aktiivinen yhteydenotto työnantajiin sekä suhdeverkostojen hyödyntäminen. Johtajat ja esimiehet kokivat taas suhdeverkostonhyödyntämisen 80 % ja lehdissä ilmoittamisen 100 % tehokkaaksi keinoksi rekrytoida henkilöstöä. Työntekijät kokivat oman aktiivisuuden vaikuttavan toiseksi eniten. Oletin, että oman aktiivisuuden osuus olisi ollut lähempänä 100 % a, koska myyntityössä oma-aktiivisuus on kaiken lähtökohdana menestymiseen. Johtajat ja esimiehet kokivat oman aktiivisuuden olevan kolmanneksi tehokkain keino rekrytoida henkilöstöä. Monet yritykset ovatkin huomanneet lehti-ilmoituksen tehokkaaksi keinoksi rekrytoida henkilöstöä palvelukseensa. Kun katsotaan esimerkiksi työvoimahallinnon merkitystä rekryointitilanteessa, huomaamme, miten vähäistä sen käyttö on rekryointitilanteessa. Johtajat, esimiehet ja työntekijät kokivat, ettei työvoimahallinto ole tehokas keino saada työtä tai löytää työntekijöitä myyntialalle.

Oliko hakukanavassa mukana työvoimatoimisto?



KUVIO 29. Työvoimatoimiston käyttö työnhakutilanteessa.

Kun katsotaan kuvion 29 kyselyyn vastanneiden määrää. Vastauksista voi päätellä selvästi, miten tehokkaasti työvoimatoimistosta löydetään uusia henkilöitä myyntialalle. Kun kysyttiin sitä, oliko hakukanavassa mukana työvoimatoimisto, huomattiin, että vastaajista vain kaksi työntekijää oli työvoimahallinnon kautta tullut töihin myyntialalle. Tämä on suuntaa antava, miten työvoimahallinnon kautta saadaan rekrytoitua uusia työntekijöitä.

Johtajien ja esimiesten vastauksista 40 % oli mukana työvoimahallinnon työhakukanavat. Työpaikat täyttyvät eri hakukanavia käyttäen. Mielestäni tämä on erittäin vähäinen määrä. Työvoimahallinnon pitäisi olla mukana jokaisessa tapauksessa, kun rekrytoidaan uusia henkilöitä. Toisin sanoen työvoimahallinnon www-sivuilla saisi olla näkyvissä avoinna olevat työpaikat.

Opastiko työvoimatoimisto mielestäsi tarpeeksi työnhakutilanteessa?

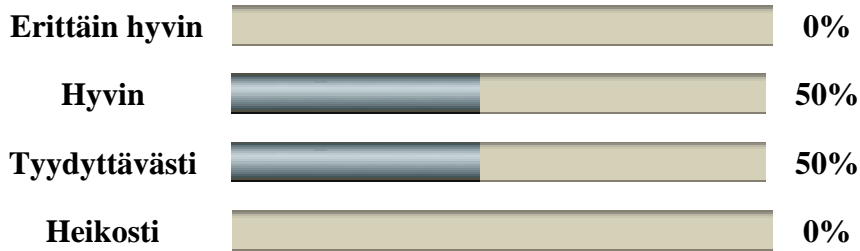


KUVIO 30. Työvoimatoimiston opastusapu työnhakutilanteessa.

Ne vastaajista, joilla oli työvoimahallinto mukana työnhakutilanteessa, kokivat, ettei opastus ollut tarpeeksi hyvää. Vastaajat kokivat ongelmia työnaloittamisessa sekä siinä, että tukea olisi kaivannut enemmän.

Ristiriitaisen tilanteen tekee se, että johtajat ja esimiehet kokivat työvoimahallinnon opastuksen hyväksi. Kaikki vastaajat, joilla oli työvoimahallinto mukana rekrytointitilanteessa, kokivat opastuksen hyödylliseksi ja ohjaavaksi.

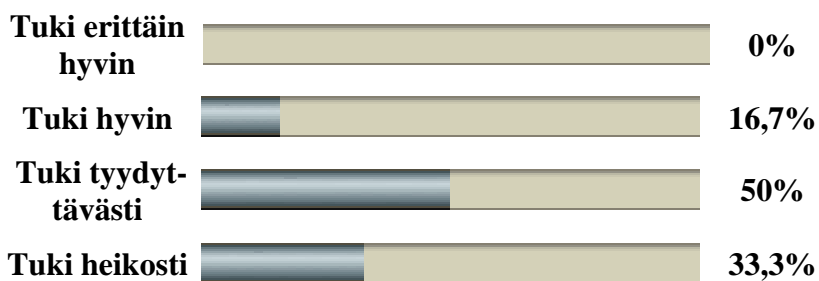
Kun johtohenkilöiltä kysyttiin miten hyvin uudet työnhakijat mielestäsi tietävät, mitä työnhakijat tulevat tekemään työkseen hakiessaan työpaikkaa?



KUVIO 31. Johtajien kokemus uusien työntekijöiden työnkuvasta.

Uusia henkilöitä rekrytoidessa johtajat/esimiehet kokevat, ettei uusilla henkilöillä ole tarpeeksi tietoa työnkuvasta. Esimiesten mielestä työvoimahallinnon kautta tulevat henkilöt tulevat myyntialalle joko muilta aloilta tai heillä on työtä kohtaan ennakkonäkemyksiä. Työntekijöiden olisi mielestäni hyvä saada enemmän tietoa työnkuvasta ja millä työkaluilla työtä tullaan tekemään. Niistä työntekijöistä, joilla oli työvoimahallinto mukana työhakutilanteessa, 75 % koki, että työnkuvaus oli asianmukainen. Vastaajista 25 % koki, että työnkuvauksessa oli ongelmia ja että olisi pitänyt olla enemmän tietoa tulevasta työpästä

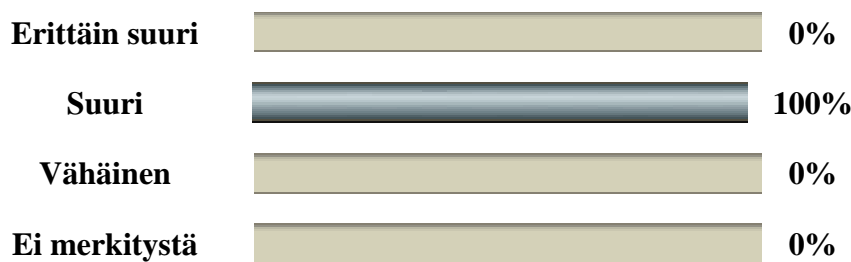
Oliko yrityksen ja työvoimatoimiston yhteistyö tukevaa aloittaessasi työtä?



KUVIO 32. Yrityksen ja työvoimatoimiston yhteistyön tuki työn alussa.

Kuvion 32 perusteella työhakijat kokivat, ettei työnantajien ja työvoimahallinnon yhteistyö ole tarpeeksi tukevaa. Tuen koki tyydyttäväksi 50 % vastaajista. Tuen koki heikoksi 33 % vastaajista. Näistä luvuista voidaan päätellä, että kun aletaan rekrytoida uusia työntekijöitä yhdessä yrityksen ja työvoimahallinnon kanssa, tulee muistaa pitää huolta uudesta työntekijästä eikä kumpikaan osapuoli saa unohtaa työnhakijaa.

Kun johtohenkilöiltä kysyttiin, miten suuri merkitys on yrityksen ja työvoimatoimiston yhteistyö, uuden henkilön menestymisen kannalta aloittaessasi myyntityötä?

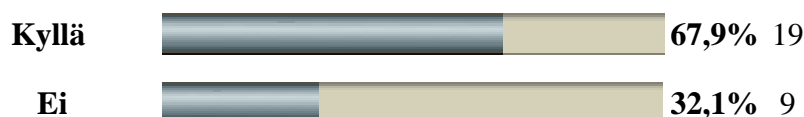


KUVIO 33. Johtohenkilöiden mielipide yrityksen ja työvoimatoimiston välisestä yhteistyöstä.

Vastaajien mielestä yrityksen ja työvoimahallinnon yhteistyöllä on suuri merkitys siinä, menestykö uusi työntekijä myyntityössään. Tällä tarkoitetaan sitä, että työvoimahallinto ja yritys ovat aktiivisesti yhteydessä, kun uutta henkilöä palkataan työhön. Tässä pitää sekä yrityksen että työvoimahallinnon tehdä tiivistä yhteistyötä eli toisin sanoen tukea uutta henkilöä työn alkuvaiheessa.

Kun verrataan keskenään työntekijöiden ja työnantajien vastauksia, huomataan ristiriitaisen tilanteen. Työntekijät kokivat tuen erittäin vähäiseksi, jos työvoimahallinto oli mukana rekrytointitilanteessa. Työnantajien mielestä tuki pitäisi olla alussa tukevaa ja henkilökohtaisempaa.

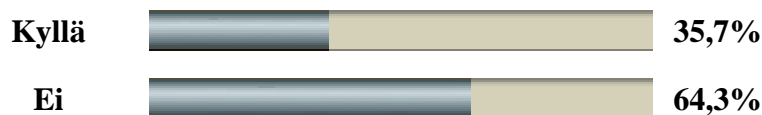
Vaikuttiko työpaikan sijainti työn vastaanottoon, jossa työssä työskentelet nykyisin?



KUVIO 34. Työpaikan sijainnin merkitys työn vastaanottamiseen.

Vastaajista 67 % oli sitä mieltä, että työpaikan sijainnilla olisi merkitystä, kun ottaa työpaikan vastaan. Vastaajista taas 32 % oli sitä mieltä, ettei työpaikan sijainnilla ole kovin suurta merkitystä. Henkilöt jotka vastasivat, että työpaikan sijainnilla on merkitystä. Huomasin sellaisen seikan, että työnottoon vaikutti seuraava asia: lapset, koulut, kerhot ja työpaikka sijaitsevat kotipaikkakunnalla. Monet kokevat työteon liian raskaaksi, jos joutuvat muuttamaan paikkakunnalle. Tähän vaikuttaa sosiaalinen verkosto, lapset, koulut ja ym. tekijät. Kun samaa asiaa kysyttiin johtohenkilöiltä, heistä 90 % oli sitä mieltä, että työpaikan sijainnilla olisi merkitystä, kun ottaa työpaikan vastaan. Vastaajista taas 20 % oli sitä mieltä, ettei työpaikan sijainnilla ole kauhean suurta merkitystä.

Oliko työn vastaanottamisessa suurempi kynnys, kun se perustuu täysin provisiopalkkaukseen?



KUVIO 35. Työn provisiopalkkauksen merkitys työn vastaanottamiseen.

Kun katsotaan vastauksia, huomataan, että ne ovat uuden tai aloittelevan myyjän ajatuksia palkkausjärjestelmästä. Yli vuoden provisiopalkkauksella töissä ollut henkilö tietää tulotason. Tähän vaikuttavat monet tekijät, esim. se, saako suoritettua kauppoja loppuun ja kuinka suuren panoksen työntekijä käyttää vapaa-ajastaan työhön.

Johtajat ja esimiehet kokevat, että työntekijällä on korkeampi kynnys vastaanottaa työ, jonka palkkaus on täysin provisioperusteinen. Olisi hyvä soveltaa palkkausperustetta alkuvaiheessa, kun uusia henkilöitä tulee töihin. Alussa voisi olla osittain proviisio/peruspalkka. Tämän takia voi menettää hyviäkin työntekijöitä. Kun työntekijät ovat oppineet työnkuvan, voisi siirtyä asteittain provisiopalkkaukseen. Kun tarkastellaan kaikkia työntekijöitä, heille ei ole niin suuri kynnys ottaa provisioperusteisesti palkattua työtä vastaan kuin työnantajat olettavat.

Kouluttiko yrityksenne työhön tarpeeksi? Olisiko pitänyt alussa olla tukea enemmän?

Kun tarkastellaan tarkemmin tuloksia, niin huomaamme, että 67 % vastaajista koki yrityksen tuen ja koulutuksen hyväksi. Tuloksista käy ilmi, että 33 % vastaajista oli sitä mieltä, että yrityksen tuki tai koulutus aloittaessa työtä oli vähäistä tai heikkoa. Mielestäni tämä prosentuaalinen jakauma oli liian

suuri verrattuna hyvän koulutuksen saaneisiin vastaajiin. Vastaajille tehtiin vielä tarkentava kysymys, joiden työhön koulutus oli vähäistä tai heikkoa.

Vastaajilta kysyttiin, millaista tukea he olisivat tarvinneet enemmän työn aloittamisessa.

Vastaajat kokivat tuen puutteen olevan lähinnä teknisiä puutteita, joko tuotteessa tai palvelussa.

Yleisesti kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että koulutusta pitäisi olla enemmän. Kyselyssä ei kuitenkaan saatu selvyyttä minkälaista koulutuksen pitäisi olla ja mitkä ovat suuret ongelma alueet. Vastaajat halusivat kuitenkin jatkuvaa koulutusta ja tukea.

Mainitse kolme motivaatiota, joiden oletat olevan olennaisia myyntityössä.

Kysymyksessä kysyttiin kolmea motivaatiota, joiden oletetaan vaikuttavan provisiomyyntityössä. Vastauksista nousee kuitenkin esille neljä suurinta tekijää, jotka vaikuttivat työntekijöiden motivaatioon pysyä työssään. Vastaajista lähes kaikille merkitsi palkkaus suurinta motivaatiota työskennellä provisiomyyntityössä. Työpaikan sijainnilla tai muilla sosiaalisilla tekijöillä ei näyttänyt olevan vaikutusta siihen, miksi vastaajat työskentelivät provisiomyyjänä.

Kun johtohenkilöiltä käskettiin mainitseman kolme motivaatiota, joiden oletetaan olevan olennaisia myyntityössä.

Työnantajat ja esimiehet kokivat rahan olevan tärkein henkilöitä provisiomyyntialalle motivoiva tekijä. Toisena merkittävänä tekijänä he pitivät työn vapautta, mikä innostaa henkilöitä myyntialalla. Kolmantena tekijänä tulee menestyminen työssä ja eteenpäin pyrkiminen.

Kun verrataan keskenään työnantajien ja työntekijöiden vastauksia, huomaamme että, sekä työntekijöillä että työnantajilla oli samanlainen näkemys provisiomyynnin motivaatiotekijöistä. Molemmat vastaajat listasivat kolme samaa tekijää, jotka motivoivat provisiomyyntityössä, jotka olivat palkka, menestyminen ja työnvapaus.

Vastaajat saivat vastata näkemyksiä kahteen monivalintakysymykseen. Taulukkojen alla on pohdiskelua vastaajien näkemyksiin provisiomyyntialasta.

Arvioi seuraavia väittämiä omien mielikuviesi mukaan

1= Täysin samaa mieltä...5=Täysin eri mieltä

Kun tarkastellaan työntekijöiden vastauksia, huomaamme, että vastaajista 42 % on jokseenkin samaa mieltä siitä, että myyntialalla vaaditaan laajaa osaamista. Kun tarkastellaan esimiesten vastauksia, huomaamme vastaajista vastanneen 60 % on täysin samaa mieltä siitä, että myyntialalla vaaditaan laajaa osaamista. Kun tarkastellaan toisen kohdan väittämää, työntekijöistä 42 % on jokseenkin samaa mieltä. Kun tarkastellaan esimiesten vastauksia, vastaajista 40 % on jokseenkin samaa mieltä. Tässäkin jopa 40 % vastaajista on osittain erimieltä.

Kun tarkastellaan kolmannen kohdan väittämää siitä, tarvitaanko työssä hyviä vuorovaikutustaitoja työntekijöistä 82 % on täysin samaa mieltä. Mielestäni vastauksen pitäisi olla lähempänä 100 %:a. Kun tarkastellaan esimiesten vastauksia, niin vastaajista 100 % on täysin samaa mieltä, että työssä tarvitaan hyviä vuorovaikutustaitoja. Neljännen kohdan väittämää koskien, onko työ itsenäistä vastaajista 75 % on täysin samaa mieltä. Myyntityö on mielestäni erittäin itsenäistä työtä. Kun tarkastellaan esimiesten vastauksia, vastaajista 60 % on täysin samaa mieltä. Myyntityö on mielestäni erittäin itsenäistä työtä. Kun tarkastellaan viidennen kohdan väittämää siitä, tarvitaanko myyntialalla kielitaitoa, vastaajista 28 % on samaa mieltä. Tässä vastaukset hajaantuvat mielestäni liikaa. Kun tarkastellaan esimiesten vastauksia, vastaajista 40 % on täysin erimieltä. Tässäkin vastaukset hajaantuvat mielestäni liikaa.

Kuudennen talousosaamista koskevan väittämän osalta vastaajista 46 % oli jokseenkin samaa mieltä. Mielestäni työssä tarvitsee monesti miettiä, mikä vaihtoehto on edullisin asiakkaalle. Kun tarkastellaan esimiesten vastauksia, vastaajista 40 % on samaa mieltä. Mielestäni työssä tarvitsee monesti miettiä, mikä vaihtoehto on edullisin asiakkaalle. Seitsemännen väittämän osalta eli, onko työssä vastuullisia tehtäviä vastaajista 67 % on täysin samaa mieltä. Kun tarkastellaan esimiesten vastauksia, niin vastaajista 80 % on täysin samaa mieltä.

Arvioi seuraavia väittämiä omien mielikuviesi mukaan.

1= Täysin samaa mieltä...5=Täysin eri mieltä

Kun tarkastellaan vastauksia, huomaamme vastaajien vastanneen melko hajanaisesti, että myyntitoimiala tarjoaa työtä kaikille sosiaaliryhmille. Kun tarkastellaan esimiesten vastauksia, huomaamme vastaajien vastanneen melko hajanaisesti, että myyntitoimiala tarjoaa työtä kaikille sosiaaliryhmille.

Toisen kohdan väittämässä koskien sitä, onko aikaisemmalla koulutuksella merkitystä työssä? huomaamme vastaajien vastanneen melko hajanaisesti. Mielestäni provisiomyyntityö käy kaikille ja työ opettaa miten alalla toimitaan. Kun tarkastellaan esimiesten vastauksia, huomaamme vastaajien 50 % olleen erimieltä ja 50 % vastasi väittämään täysin erikseen. Mielestäni provisio myyntityö käy kaikille ja työ opettaa miten alalla toimitaan.

Kun tarkastellaan kolmannen kohdan väittämää; myyntitoimialan etenemismahdollisuuksista? vastaajista 53 % on täysin samaa mieltä. Prosenttiosuuden pitäisi olla lähempänä 80 %, koska alalla on hyvät mahdollisuudet edetä työssään. Kun tarkastellaan esimiesten vastauksia, vastaajista 60 % on täysin samaa mieltä. Mielestäni vastauksen pitäisi olla lähempänä 80 %, koska alalla on hyvät mahdollisuudet edetä työssään.

Kun tarkastellaan neljännen kohdan myyntialan palkkausta koskevaa väittämää, vastaajista 46 % on täysin samaa mieltä. Myyntialalla on mielestäni kilpailukykyiset palkat ja palkkausjärjestelmät. Kun tarkastellaan esimiesten vastauksia, vastaajista 40 % on täysin samaa mieltä ja 60 % oli jokseenkin samaa mieltä. Myyntialalla on mielestäni kilpailukykyiset palkat ja palkkausjärjestelmät. Viidennen kysymyksen myyntialan pitkäaikaisia työsuhteita koskevan väittämän kohdalla, vastaajista 53 % on täysin samaa mieltä. Tässä vastaukset hajaantuvat mielestäni liikaa. Kun tarkastellaan esimiesten vastauksia, vastaajista 60 % on täysin samaa mieltä.

Kun tarkastellaan kuudennen kohdan väittämää, että myyntitoimialalla on tulevaisuudessa hyvä työtilanne vastaajista 67 % on täysin samaa mieltä. Kun tarkastellaan esimiesten vastauksia, vastaajista 80 % on täysin samaa mieltä. Mielestäni työtilanne on tällä hetkellä erittäin hyvä ja on avoinna olevia työpaikkoja.

Kun tarkastellaan seitsemännen kohdan väittämää, myyntialan säännöllisistä työajoista, vastaajista 48 % on täysin erimieltä. Minun mielestäni työajat ovat siksi epäsäännöllisiä, että joudutaan löytämään asiakkaalle ja myyjälle yhteinen sopiva aika tapaamiselle. Kun tarkastellaan esimiesten vastauksia, vastaajista 80 % on täysin eri mieltä.

Kahdeksannen kohdan väittämä koskee sitä, järjestetäänkö toimialalla riittävästi koulutusta vastaajista 53 % on samaa mieltä. Minun mielestäni alalla voisi olla teknispainotteisia koulutuksia enemmän. Kun tarkastellaan esimiesten vastauksia, niin vastaajista 60 % on jokseenkin eri mieltä.

5 YHTEENVETO

Työn tavoitteet saavutettiin suhteellisen hyvin, ja vain joltain osa-alueilta saaduista tiedoista jotain puutteita. Tutkimuksessa ei selvinnyt tarkkaan, oliko työpaikan sijainnilla merkitystä.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, mikä provisiomyyntialalla motivoi työntekijöitä. Työssä selvitettiin myös, mitkä tekijät vaikuttavat motivaatioon ja miten työntekijät viihtyvät alalla, jossa palkkauksena on provisio. Lisäksi tutkittiin mikä on se tekijä, jonka vuoksi työntekijät pysyvät alalla ja millä perusteella he olivat päätyneet alalla. Näiden tarkastelun pohjalta olisi tarkoitus löytää alalle uusia työntekijöitä.

Työ rajattiin valitsemalla kolme yritystä, joissa haastateltiin johtajaa ja esimiestä. Haastattelun jälkeen tarkastelin johtajien ja esimiesten näkökulmia koskien palkkausta sekä rekrytointia. Tämän lisäksi lähitin kyselylomakkeen viidellekymmenelle provisiomyyntityössä työskentelevälle henkilölle, joiden palkkaus perustuu provisiopalkkaukseen.

Vastauksia saatiin niin paljon, että tutkimuksen toteutuksen tarkoitus toteutui. Vastaajilta saatiin tietoa, mikä motivoi myyntialalla työskentelyyn. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää, mikä motivoi työntekijöitä pysymään alalla. Vastauksista huomattiin työn vapaudella ja itsenäisellä työllä olevan suuri merkitys työssä pysymiseen. Palkkaus oli myös merkittävä tekijä, joka motivoi työntekijöitä pysymään myyntialalla. Pitempään myyntialalla olleet henkilöt kokivat menestymisen tärkeäksi tekijäksi. Menestys kannustaa pyrkimään parempiin tuloksiin ja tavoitteet laitetaan korkealle. Kyselyssä selvitettiin myös rekrytoinnin vaikeuksia. Ongelmaksi nousi palkkausjärjestelmä. Useat työntekijät eivät uskalla ottaa työtään vastaan, jos ei ole pohjapalkkaa palkkausjärjestelmässä. Tulisikin pohtia voisiko palkkausperustetta muuttaa kuukausipalkkaukseksi. Tässä tulee myös ongelmaksi, miten tulokset saavutetaan, kun työpanos ei ole kiinni tuloksesta. Toisin sanoen henkilö saavuttaa luvatun palkan, vaikka hän ei saavuta annettuja tavoitteitaan.

LÄHTEET

Hokkanen, S. & Strömberg, O. 2003. Ihmisten johtaminen. Jyväskylä: Paino Porras Oy

Kauhanen, J. 1999. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Vantaa: Tummavuori Oy

Markkanen, M. 2005. Henkilöstön hankinta sähköistyy. Juva: WS Bookwell Oy

Perkka-Jortikka, K. 2005. Kasva tosi johtajaksi. Helsinki: Edita Prima Oy

Strömmer, R. 1999. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Oy Edita Ab

Työvoimahallinto. Viitattu 23.03.2007. www.mol.fi.

Työvoimahallinnon opas

LIITTEET

Liite 1. Yritysten koulutus ja tuki työn aloitusaikoina.

Kouluttiko yrityksenne työhön tarpeeksi? Olisiko pitänyt alussa olla tukea enemmän?

1. Yritys perehdytti työhön hyvin ja tarjoaa jatkuvaa koulutusta ja tukea.
2. Erittäin hyvä koulutus, ja rekrytointikoe.
3. Hyvä ja perusteellinen koulutus.
4. Yritys koulutti erittäin hyvin tehtävään.
5. työ opetti. Piti olla oma-aloitteinen.
6. Aika vähän koulutusta Teknistä koulutusta enemmän
7. Ei kouluttanut alussa tarpeeksi
8. Huono koulutus asioita on selvinnyt vasta myöhemmin.
9. Hyvin pitkällä aikavälillä.
10. Koulutus oli tyydyttävä
11. Ihan hyvin, mutta se tuki pitäisi kestää ainakin puoli vuotta.
12. Kyllä. Koulutus oli hyvää ja selkeää
13. Koulutus oli vähäistä. Työhön perehdyttäminen voisi olla pitempiaikaista
14. Tuki oli kohtalaista. Alussa olisi voinut tukea enemmän.

Liite 2. Motivaatiotekijät myyntityössä.

Mainitse kolme motivaatiota, joiden oletat olevan olennaisia myyntityössä.

1. 1. Asiakkaiden ongelmien ratkaisu 2. Jokainen työpäivä on erin lainen 3. provisio palkalla työskentelevillä mahdollisuus vaikuttaa itse ansiotasoon
2. Onnistumisen tunne Rajattomat ansio mahdollisuudet Vapaus
3. * Ihmisläheisyys * Vapaus omasta ajankäytöstä (yrittäjä) * Mahdollisuus kehittää omia taitoja.
4. Itsenäisyys, hyvä palkka ja asiakaspalvelu.
5. Tuote tai palvelu johon itse uskoo Motivoiva työympäristö Palkkaus
6. Aktiivinen, luotettava ja sosiaalinen
7. Täytyy tykätä ihmisten kanssa olemisesta. Työn itsenäisyys ja vapaus(yrittäjäluonteisuus). Onnistumiset, josta seuraa tyytyväiset asiakkaat, positiivinen palaute sekä asiakkaalta että esimieheltä ja josta seuraa myös motivoiva palkkaus.
8. Palkka Vapaat työajat oma panos vaikuttaa tulokseen
9. palkkaus, haasteellisuus, vapaus
12. Vapaa työ Omat tulokset Hyvä tuote
13. Itsenäinen työ Voi määrätä ansiotason Ihmisten tapaaminen
14. Vapaus Palkkaus työmäärän mukaan Jokainen päivä erilainen
15. Työn vapaus Tulos riippuu omasta työpanoksesta
16. Vapaus Mahdollisuus isoon ansioon Riittävästi haastetta
17. Vapaa työ hyvä työilmapiiri ihmisten kanssa työskentely
18. Kauppa sovituskäynti vapaus
19. 1. Ahkeruus 2. Oma-aloitteisuus 3. Pitkäjänteisyys
20. ahkeruus. pitkäjänteisyys. sosiaalisuus.
21. Työn vapaus Mahdollisuus vaikuttaa palkkatasoon Ihmisten parissa työskentely
22. palkkaus Työn on haastavaa vapaus
23. Työn vapaus Palkkaus Oman työnpanos näkyy palkkauksessa
24. Raha Menestyminen Asiakkaat
25. Raha Näkee mitä itse saa aikaiseksi omatoimisuus
26. Asiakasläheisyys Myyntityö

Liite 3. Saatekirje.

Saatekirje

Hyvä myyntiedustaja!

Olen viimeisen vuosikurssin insinööriopiskelija Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa. Teen päätötyötä aiheesta henkilöstönmenestyminen myyntityössä. Toivoisin, että vastaisitte tähän kyselyyn, koska tämän avulla saadaan uutta tietoa siitä, mitkä ovat myyntiedustajan kompastuskiviä.

Sinut on valittu mukaan kyselyyn, jossa tutkitaan provisiomyynnin rekrytoinnin ongelmia ja sitä, miten päädyitte myyntialalle. Kyselyn tavoitteena on löytää sellaisia seikkoja, jotka vaikuttavat työn hakemiseen ja työn vastaanottamiseen. Kyselyssä tarkastellaan asioita, jotka vaikuttavat työmenestykseen. Kyselyssä on otettu huomioon se, onko sijainnilla, palkkauksella ja sosiaalisenverkostolla vaikutusta työllistymiseen.

Ei haittaa, vaikka toimiala ei olisi sinulle millään lailla ongelma, sillä olen kiinnostunut nimenomaan provisiomyynnitoimialan liittyvistä mielikuvista. Vastaathan kyselyyn mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään perjantaina 16.2.2007. Vastausajan päättymisen jälkeen yhteystietonsa ilmoittaneiden kesken arvotaan 4 kpl lahjakortteja (á 20 euroa).

Kiitämme vastauksestasi jo etukäteen, sillä jokainen vastaus on erittäin tärkeä selvityksen onnistumisen kannalta.

Ystävällisin terveisin,

Hannu Torkkola

Puh. 044-5594686

Odotamme vastauksianne **Pe 16.2.2007 mennessä.**

Annan mielellämme lisätietoja kyselyyn liittyvistä asioista.

Hannu Torkkola

hannu.torkkola@cou.fi

Puh. 044-5594586

Liite 4/1. Kyselylomake.

Määrittele yrityksenne henkilöstön määrä ja toimiala

1 henkilö

6 – 10 henkilöä

11 – 20 henkilöä

21 henkilöä tai enemmän

Toimiala

Määrittele yrityksenne myyntihenkilöstön määrä, Kuinka monta myyntiedustajaa on yrityksessä?

1 henkilö

6 – 10 henkilöä

11 – 20 henkilöä

21 henkilöä tai enemmän

2. Onko yrityksellä tarkoituksena lisätä myyntiedustajia?

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

3. Mitä työnhakukanavia käytit hakiessasi myyntialalle? Valitse alla olevasta listasta enintään kolme tärkeintä.

Entiset työnantajat

Lehti-ilmoituksiin vastaaminen
 Oma aktiivinen yhteydenotto työnantajiin
 Korkeakoulun rekryointipalvelut
 Verkkorekryointipalvelut
 Työvoimatoimisto
 Suhdeverkostojen hyödyntäminen
 Joku muu, mikä?

4. Oliko hakukanavassa mukana työvoimatoimisto, Jos ei niin siirry kohtaan 9.

Kyllä Ei

5. Opastiko työvoimatoimisto mielestäsi tarpeeksi työnhakutilanteessa? .

Kyllä Ei

6. Vastaako mielestäsi työnkuvaus sitä, mitä tällä hetkellä teet työksesi? .

Erittäin hyvin
 Hyvin
 Tyydyttävästi
 Heikosti

Liite 4/2. Kyselylomake.

7. Oliko yrityksen ja työvoimatoimiston yhteistyö tukevaa aloittaessasi työtä? .

Erittäin hyvin
 Hyvin
 Tyydyttävästi
 Heikosti

8. Kouluttiko yrityksenne työhön tarpeeksi? . Olisiko pitänyt alussa olla tukea enemmän? .

9. Onko asuinpaikkakunnallasi myyntitoimialan työpaikkoja?

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

Mitä tai millaisia työpaikkoja?

10. Vaikuttiko työpaikan sijainti työn vastaanottoon, jossa työssä työskentelet nykyisin? .

Kyllä

Ei

Perustuuko palkkaus täysin provisioon? .

Kyllä

Ei

11. Onko pohjapalkkaa? .

Kyllä

Ei

12. Oli työn vastaanottamisessa suurempi kynnys, kun se perustuu täysin provisiopalkkaukseen?

Kyllä

Ei

13. Oletko suunnitellut hakevasi muiden toimialojen työtehtäviin?

Kyllä

En

En osaa sanoa

Liite 4/3. Kyselylomake.

14. Haetko tällä hetkellä aktiivisesti töitä?

Kyllä

En

15. Mainitse kolme työelämätaitoa, joiden oletat olevan olennaisia myyntityössä.

1)

2)

3)

16. Arvioi seuraavia väittämiä omien mielikuviesi mukaan

(1 = Täysin eri mieltä....5 = Täysin samaa mieltä).

1 2 3 4 5

Myyntialalla vaaditaan laajaa osaamista.

Myyntitoimialalla työtehtävät ovat teknispainotteisia.

Myyntitoimialalla vaaditaan hyviä vuorovaikutustaitoja.

Myyntitoimialalla on itsenäisiä työtehtäviä.

Myyntitoimialalla tarvitaan kielitaitoa.

Myyntitoimialalla tarvitaan talousosaamista.

Myyntitoimialalla on vastuullisia työtehtäviä.

17. Arvioi seuraavia väittämiä omien mielikuviesi mukaan

(1 = Täysin eri mieltä ... 5 = Täysin samaa mieltä)

1 2 3 4 5

Myyntitoimiala tarjoaa työtä kaikille sosiaaliryhmille.

Onko aikaisemmalla koulutuksella merkitystä työssä menestymiseen.

Myyntitoimialalla on mahdollisuus edetä tehtävissä.

Myyntitoimialalla on hyvä palkkaus.

Myyntitoimialalla on tarjolla pitkäaikaisia työsuhteita.

Myyntitoimialalla on tulevaisuudessa hyvä työtilanne.

Myyntialalla on epäsäännölliset työajat, vaikuttaako se työnhakuun.

Toimialalla järjestetään riittävästi koulutusta.

18. Palautetta kyselylomakkeesta tai terveisiä selvityksen tekijälle? Kommentoi vapaasti.